



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS IZTACALA

UNA APROXIMACION INTERCONDUCTUAL AL
ANALISIS DE LAS COMPETENCIAS EN LA
SELECCION DE PERSONAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
MARIA VERONICA ALARCON GALVAN



LOS REYES IZTACALA, EDO. DE MEXICO

1995

FALLA DE ORIGEN



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.

A MI FAMILIA CON CARÍO Y PROFUNDO AGRADECIMIENTO.

A ROSENDO CON AMOR.

A MIS ASESORES CON RESPETO Y ADMIRACION

ROSENDO HERNANDEZ
CLAUDIO CASPIO
GERARDO WILLIAMS.

A MIS MAESTROS DE ISTACALA.

A MI AMIGA ADRIANA POR TODO LO QUE ENNOS COMPARTIDO.

A LOS AMIGOS QUE SE HAN IDO NAURICIO Y JAVIER.

INDICE

Resumen.....	I
Introducción	III

Capítulo I

Antecedentes históricos de la Psicología	1
--	---

Capítulo II

Teorías en la industria	34
-------------------------------	----

El trabajo del psicólogo en la industria y su formación profesional.....	52
---	----

El proceso de selección	69
-------------------------------	----

Las pruebas psicométricas	77
---------------------------------	----

Capítulo III

Marco Teórico interconductual	90
-------------------------------------	----

Capítulo IV

Propuesta teórico-metodológica para la selección de personal

I) El desempeño inteligente: un análisis conceptual..110

**II) Criterios organizacionales de desempeño y las
competencias conductuales129**

**III) Alternativa metodológica de evaluación
de candidatos en la selección de personal138**

Acerca de la legalidad de la propuesta157

Anexos.....161

Referencias164

RESUMEN

En este trabajo se plantea una alternativa metodológica sustentada en el modelo interconductual para la selección de personal. Se parte de un análisis histórico del desarrollo de la psicología y se precisa cómo muchos de los conceptos que conforman las teorías psicológicas que explican el comportamiento, parten de conceptualizaciones dualistas sobre la naturaleza humana, innapropiadas si consideramos a la psicología como una ciencia natural que lejos de descifrar fenómenos ocultos describe pautas de comportamiento entre el individuo y su medio. Justificamos la pertinencia de la propuesta al enfatizar que el ejercicio profesional del psicólogo en la industria se ha caracterizado en las mas de las veces, por ser ecléctico y pragmático básicamente por dos motivos, el primero es la falta de un paradigma único en psicología y el segundo es la necesidad que el "psicólogo industrial" tiene de conocer y aplicar el conocimiento de otras disciplinas distintas de la psicología para solucionar los problemas que se le presentan en las organizaciones.

Dada la pluralidad de conocimientos imperante en el campo industrial, se considera necesario que el psicólogo no se extravíe ante tal diversidad de conceptos y que asuma una posición teórica que le permita explicar los eventos de una manera coherente.

Para los fines de este trabajo, partimos de la teoría interconductual como modelo explicativo y a partir de dicha teoría se cuestiona la pertinencia de el uso de las pruebas de inteligencia para seleccionar al personal y se hace un replanteamiento del concepto de inteligencia, de acuerdo con el modelo interconductual que la identifica con el término de: "competencia" que implica, más que una facultad interna, la disposición o capacidad para hacer algo mediante la variabilidad y ajuste del comportamiento.

Finalmente, se desarrolla una alternativa conceptual y metodológica, anclada en el modelo interconductual, para evaluar la

inteligencia, en la selección de personal, entendida ésta como competencias en situaciones específicas de desempeño.

INTRODUCCION

El trabajo que aquí se desarrolla tiene como objetivo presentar una alternativa metodológica a partir de un marco teórico interconductual, acerca del trabajo desarrollado por los psicólogos para seleccionar al personal en las organizaciones. Planteo la propuesta como una alternativa sin pretender con ello asegurar que sea mejor que los métodos comúnmente empleados para evaluar al personal, pues estoy consciente de que una aseveración de este tipo tendría que ser sustentada por estudios detallados sobre ventajas y desventajas de ambos métodos con respecto a su viabilidad, validez de sus resultados, costos, etc.

Asimismo, es pertinente señalar que en la propuesta que se presenta el desarrollo metodológico no es tan exhaustivo como el análisis teórico/conceptual que se hace sobre el desarrollo de teorías y conceptos, que a su vez da sustento a la teoría interconductual como modelo explicativo del comportamiento. En este sentido, debemos considerar este trabajo como el soporte teórico de una metodología que apenas perfilada, puede ser desarrollada en sus más mínimos detalles por trabajos posteriores que quieran seguir los lineamientos de la teoría elegida.

En el primer capítulo de este trabajo, encontramos los elementos necesarios que justifican la pertinencia de la teoría interconductual como modelo explicativo, para acercarse al estudio de lo psicológico, desde una perspectiva naturalista alejada de las explicaciones trascendentales que se han infiltrado en la psicología a lo largo de su desarrollo histórico. En este punto, la exposición está básicamente

desarrollada a partir de la obra de J. F. Kantor (1963-1969). Aquí, se muestra cómo las tradiciones culturales mediante el uso del lenguaje, han influido en el desarrollo de la psicología, y más aún han formado parte de ella haciendo difícil su desarrollo como una auténtica disciplina científica de conocimiento.

Se asume que la teoría interconductual, soporte teórico de esta propuesta, es un modelo psicológico, que como otros, explica los eventos en términos de cómo éstos son conceptualizados; en palabras de Kuhn (1971), es un paradigma explicativo distinto a los demás paradigmas o modelos que se agrupan bajo el denominador común de "psicología". Si asumimos que la psicología no es una, sino varias psicologías, es válido entonces preguntarse cómo se refleja esto en el desempeño profesional; cómo el psicólogo puede aplicar los conocimientos y métodos de una disciplina que se caracteriza por poseer un cuerpo fragmentado y diverso.

Sobre este punto versa el segundo capítulo del presente trabajo, en éste, abordamos la problemática de la formación profesional del psicólogo y su vínculo con la situación actual de la psicología como disciplina en proceso de crecimiento y consolidación. Asimismo, se describe, cómo el psicólogo a partir de ciertos acontecimientos de tipo histórico/social empieza a infiltrarse en escenarios industriales y aplica los conocimientos generados en la disciplina, sin que se haya dado un desarrollo teórico y metodológico susceptible de aplicación y, como consecuencia de esto, que el psicólogo recurra a cuanto le pueda ser útil para alcanzar los objetivos empresariales que le han sido impuestos, al margen de toda pertinencia o congruencia entre teorías y técnicas psicológicas y no psicológicas. Así pues, vemos al psicólogo como un

desarrollada a partir de la obra de J. F. Kantor (1963-1969). Aquí, se muestra cómo las tradiciones culturales mediante el uso del lenguaje, han influido en el desarrollo de la psicología, y mas aún han formado parte de ella haciendo difícil su desarrollo como una auténtica disciplina científica de conocimiento.

Se asume que la teoría interconductual, soporte teórico de ésta propuesta, es un modelo psicológico, que como otros, explica los eventos en términos de cómo éstos son conceptualizados; en palabras de Kuhn (1971), es un paradigma explicativo distinto a los demás paradigmas o modelos que se agrupan bajo el denominador común de "psicología". Si asumimos que la psicología no es una, sino varias psicologías, es válido entonces preguntarse cómo se refleja esto en el desempeño profesional; cómo el psicólogo puede aplicar los conocimientos y métodos de una disciplina que se caracteriza por poseer un cuerpo fragmentado y diverso.

Sobre este punto versa el segundo capítulo del presente trabajo, en éste, abordamos la problemática de la formación profesional del psicólogo y su vínculo con la situación actual de la psicología como disciplina en proceso de crecimiento y consolidación. Asimismo, se describe, cómo el psicólogo a partir de ciertos acontecimientos de tipo histórico/social empieza a infiltrarse en escenarios industriales y aplica los conocimientos generados en la disciplina, sin que se haya dado un desarrollo teórico y metodológico susceptible de aplicación y, como consecuencia de esto, que el psicólogo recurra a cuanto le pueda ser útil para alcanzar los objetivos empresariales que le han sido impuestos, al margen de toda pertinencia o congruencia entre teorías y técnicas psicológicas y no psicológicas. Así pues, vemos al psicólogo como un

profesionista que para poder desempeñarse como tal paradójicamente, tiene que desprofesionalizarse y empaparse del lenguaje administrativo imperante en las organizaciones para, posteriormente poder deslindar lo psicológico de lo que no lo es y traducir este lenguaje administrativo a un lenguaje "técnico" derivado del conocimiento generado al interno de alguna teoría para su aplicación.

Se describe también el trabajo que hace el psicólogo para seleccionar al personal, desde la descripción de sus procedimientos hasta el análisis de algunas de sus herramientas, a fin de que, bajo el conocimiento detallado del tipo de trabajo que se desempeña en selección y los lineamientos teóricos que lo sustentan, podamos proponer algo alternativo.

La importancia que tiene para el psicólogo sea cual fuere su labor en campos aplicados, de asumir una visión específica que le permita conceptualizar los hechos y evitar extraviarse en el eclecticismo imperante en la actualidad en psicología, es descrita en el tercer capítulo, en el cual describimos el modelo interconductual iniciado por Kantor (1924-26) y retomado por Ribes y López (1985), para desarrollar una taxonomía del comportamiento que permita el estudio y clasificación de distintas formas interactivas entre el individuo y su medio con base en el grado de complejidad involucrado.

En el cuarto capítulo, apoyados en la teoría, hacemos un análisis conceptual del término tradicional de "inteligencia" y lo contrastamos con el concepto de competencia, considerado como su equivalente para designar todos aquellos comportamientos de ajuste de los individuos que los hacen ser efectivos en situaciones específicas de desempeño. Con base

en el análisis de estos conceptos y considerando las implicaciones que tiene para una evaluación de tipo psicológico, desarrollamos una metodología que anclada en el modelo interconductual, nos permite evaluar el comportamiento de los individuos en situaciones en donde los criterios de logro son claros y específicos.

A fin de poder contar con una fase de seguimiento, posterior a la evaluación inicial del candidato, se considera un periodo de observación de 28 días (Jiménez, en Grados 1988). En esta etapa el psicólogo tendrá los elementos (con base en la observación de la ejecución del individuo y los resultados de su evaluación previa) para decidir el tipo de capacitación que harán al empleado elevar su eficiencia; así, la selección además de ser un filtro será el primer paso para elaborar diagnósticos de capacitación, quedando ambas funciones, la de selección y capacitación, estrechamente vinculadas.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA

Este capítulo cubre dos objetivos: uno, es ilustrar el desarrollo de muchos de los problemas a los que se enfrenta la psicología como disciplina de conocimiento, y que a la luz de la historia, por lo menos en esta forma particular de hacer historia, se presentan más como confusiones de orden conceptual que como problemas reales. El segundo objetivo es, con base en el primer objetivo, contextualizar y justificar la crítica y propuesta que se presenta en este escrito, al trabajo desarrollado por los psicólogos en el campo de la industria, particularmente en las actividades y procedimientos empleados en la selección de personal.

Lo que a continuación se presenta es tomado fundamentalmente de la obra de J. R. Kantor (1963-1969, versión al español, 1990) "La evolución científica de la Psicología". El análisis que se realiza en esa obra enfatiza aquellos aspectos económicos, sociales, ideológicos y culturales que han influido en el desarrollo de las concepciones de lo psicológico que prevalecen actualmente; se resalta también cómo en las diversas áreas de trabajo, la psicología se encuentra adherida a una serie de mal entendidos que han sido arrastrados a partir de la institucionalización de dogmas que no se han podido erradicar de la disciplina.

Si la historia de la psicología se lee en un sentido crítico más que como una relación sucesiva de hechos cronológicos, podemos encontrar a la psicología como una disciplina en una constante búsqueda de su definición e independencia, oscilando entre las ciencias sociales y

naturales y presentado una configuración heterogénea y confusa en cuanto al hacer tanto científico como profesional (Kantor, 1978).

La psicología, como disciplina de conocimiento, se ha caracterizado por ser plural, en el sentido de no poseer, como lo señala Kuhn (1962 traducción al español 1971), un paradigma¹ único; es decir, un objeto epistémico y consenso en las políticas de investigación, que guíen el trabajo teórico y metodológico de los científicos. Esta carencia de un paradigma común explica, en parte, la existencia de la gran diversidad de teorías que proponen distintas formas de abordar y definir los problemas psicológicos, siendo la mayoría de las veces incompatibles y aun contradictorias (Ribes, 1984).

Estos modos distintos de definir lo psicológico tienen su antecedente más remoto en nociones histórico-sociales de "realidad" y provienen de paradigmas o modelos explicativos, de cómo el hombre se inserta en dicha realidad, de tal manera que si intentáramos encontrar el origen de los conceptos que conforman las teorías actuales en psicología tendríamos que recurrir al análisis de la historia de la disciplina y su relación con otras disciplinas de conocimiento, para evidenciar la procedencia de los paradigmas que subyacen a los distintos puntos de vista teóricos y ubicarlos en correspondencia con filosofías morales, políticas y sociales.

Dada la diversidad teórica en la Psicología y las implicaciones para la consolidación de una disciplina autónoma con un objeto conceptual de estudio propio, se hace indispensable hacer un análisis de su

¹ La noción de "paradigma" fue introducida por Kuhn (1962) para hacer referencia a los modelos explicativos que guían la investigación científica en determinados periodos históricos.

evolución, a fin de ubicar cuales han sido los factores que han promovido el estado actual de ésta y su consecuente ambigüedad en el hacer de los autodenominados psicólogos.

Un análisis histórico del desarrollo de la psicología nos lleva también a analizar los planteamientos iniciales, aspecto imprescindible en el caso de la psicología pues su historia quedó marcada por las doctrinas que le antecedieron y las circunstancias que rodearon su evolución.

Cómo se formularon las teorías que se dirigían al estudio de lo psicológico y cuáles fueron los factores que incidieron en la reformulación o conservación de éstas, es, de manera sucinta lo que se describe a continuación a fin de fundamentar la pertinencia de la propuesta que se presenta en éste trabajo.

Antes de proceder a desarrollar el primer objetivo de este capítulo, es conveniente apuntar, a modo de preámbulo, algunos aspectos que son centrales en el desarrollo histórico de la psicología.

Por un lado, debemos considerar que en la evolución de las disciplinas, los criterios que validan el conocimiento generado en ellas, como aceptable o no, depende de los criterios predominantes en distintos momentos históricos. Estos, evidentemente sufren variaciones dependiendo del objeto de estudio de cada disciplina. No obstante, el trabajo científico requiere para no caer en la mera especulación de un trabajo conceptual y de experimentación para su autonomía. Así, podemos observar que la ciencia se construye a partir de "la interconduca pasada y presente de personas con cosas y eventos cuyos rasgos (estructuras, relaciones, acciones) están interesados en conocer y controlar, obte-

niendo como producto de tales actividades (investigaciones) descripciones, teorías y leyes" (Kantor, 1990, p. 24).

Por otro lado, la ciencia además de conocer los eventos que conforman su objeto de estudio, se interesa en conocer y dirigir el proceso investigativo que lleva a la construcción de teorías y leyes.

Ahora bien, si la actividad científica consiste en la elaboración de categorías que describen e interpretan los eventos en la medida en que el científico entra en contacto con ellos, el trabajo en ciencia no es otra cosa que el resultado de las interacciones que tiene el científico con su objeto de estudio dentro de un contexto histórico y psicológico, que puede ser identificado como un campo interconductual², en el que participan elementos de la vida ordinaria e ideologías provenientes de las instituciones culturales.

Partiendo de que la construcción de la ciencia es también un producto de la interacción del científico con su momento histórico, es entendible que en el trabajo científico estén presentes e influyan las instituciones culturales; su influencia proviene de dos fuentes principalmente: a) de las circunstancias de la vida en sociedad como la economía, la política, la tecnología, etc.; y b) de las instituciones intelectuales más estructuradas, como la religión o las posiciones filosóficas predominantes en cada época, que como tales son asumidas al interno de las mismas ciencias.

² El campo interconductual en la teoría psicológica de campo propuesta por Kantor, hace referencia a la multivariedad de factores que pueden afectar a un organismo, dándose relaciones específicas y cualitativamente distintas.

Esta consideración de que el desarrollo de las ciencias es influido por las características culturales que prevalecen en una época determinada es compartido por otros autores. Por ejemplo, Bernal (1972), apunta que las prácticas teóricas y empíricas de la ciencia son influidas por el desarrollo de los medios de producción y por las creencias y valores característicos de una determinada época. De este modo un análisis que permita identificar los factores que van matizando el modo de ver y explicar el mundo, es necesario realizarlo a la luz de las condiciones en que se construyen las teorías científicas. Dada la innegable influencia de los modos de vida concretos de cada época, es necesario analizar el desarrollo de las ciencias en grandes bloques que contemplen rasgos comunes. Un análisis de esta manera muestra cómo las distintas formas de organización social influyen en la elección de los problemas que son significativos para la ciencia.

Por otro lado, al igual que los factores anteriores inciden en el trabajo científico, también se da un proceso en sentido inverso, la ciencia mediante sus usos prácticos se suma al complejo social a través de un punto de enlace que une la actividad científica con las instituciones culturales, ésto se da por el uso de un elemento mediador que es el lenguaje.

El lenguaje articula a la ciencia con otros modos de conocimiento, llevando su contenido (lenguaje abstracto) y métodos (formas de proceder) a otros campos de conocimiento como el tecnológico, religioso, político, etc; en donde una vez sintetizados, pueden ser adaptados para responder a necesidades sociales específicas. De este modo, siendo el lenguaje ordinario el medio por el cual se dan todas las representaciones

conceptuales a nivel social, se establece como un punto de enlace que hace posible el intercambio ciencia-sociedad, en donde no solamente los contenidos científicos son llevados al ámbito social, sino que también el contenido o formas de conocimiento de las instituciones culturales se insertan en el terreno científico (Ribes y López, 1985).

Algunos de estos aspectos respecto al uso del lenguaje ordinario en ciencia fueron resaltados por Wittgenstein (en Tomassini 1988), quien enfatiza que el significado del lenguaje ordinario es una práctica definida por el uso y el contexto; y que dado esto se encuentra sujeto a cambios históricos en las diversas formas de representación conceptual. Así, el estudio de la psicología no sólo nos lleva al estudio de sus teorías sino al estudio de los conceptos que las integran con su respectivo desarrollo histórico.

En este sentido, Ribes (1992) señala la importancia de concebir las prácticas científicas como un comportamiento pero también como una representación del mismo. Este punto de vista resalta el carácter histórico y conceptual que caracteriza a todo conocimiento científico y supone que todo problema posee una trayectoria histórica y lingüística³, por lo que resulta necesario examinar las circunstancias que le dieron origen como un problema conceptualmente definido y los cambios e interpretaciones que de él se han hecho.

Lo anterior ilustra que el análisis histórico de las tradiciones culturales y su relación con el desarrollo de la ciencia, en general, y con el de la psicología en particular, se torna sumamente importante en

³ Esta posición contrasta con aquella que considera que los avances científicos se logran mediante la contrastación de los conceptos con la "realidad", negando todo carácter histórico al trabajo científico

la medida en que permite esclarecer el desenvolvimiento de las prácticas de observación e investigación, y las teorías que han surgido y se han ido transformando en diferentes épocas y lugares.

Sin embargo, un análisis histórico puede hacerse de diversas formas; uno de ellos puede ser de tipo cronológico, el cual no es suficiente para comprender el porqué del estado actual de la Psicología. En este sentido Ribes (Op. Cit.) precisó que para comprender la transformación conceptual de lo psicológico, no basta con hacer un recorrido cronológico de la disciplina del pasado hacia el presente, sino que en lugar de ello, se hace indispensable una revisión en sentido inverso, es decir, del presente hacia el pasado, para hacer una reconstrucción histórica de los problemas planteados, partiendo del cómo se abordan y cómo fueron abordados al modificarse las teorías y las formas del quehacer científico.

Así, la historia de la ciencia como un modo de conocimiento, justifica su utilidad porque, contrariamente a lo que se cree, en ciencia no hay un saber acumulado, el conocimiento científico se caracteriza por la substitución de unas teorías por otras que expliquen los eventos que no han sido explicados por teorías anteriores y que son científicamente relevantes en un determinado periodo de tiempo, dándose como resultado de las substituciones teóricas, lo que (Kuhn, 1971) denominó revoluciones científicas.

Sin embargo, no obstante el hecho de substituir una teoría por otra, esto no garantiza el que se dé una reformulación de fondo respecto de la lógica que se sigue al plantearse los problemas. En este sentido, Ribes (1986) señala que si bien es cierto que en ciencia y

específicamente en psicología las Revoluciones Científicas tienen lugar, también se da cierta continuidad en el desarrollo de la ciencia. Esta continuidad se da básicamente en dos sentidos: 1) Cuando los problemas abordados por las distintas teorías subsisten y son explicados por otras teorías con un lenguaje de datos diferente, y; 2) cuando se trata de explicar otro tipo de eventos, manteniendo la naturaleza de la explicación.

Resumiendo, la historia de la ciencia adquiere un status importante en la investigación científica y en particular en nuestra disciplina es crucial. La asneveración de esto se basa, de manera general, en lo siguiente: los eventos psicológicos han sido, en las más de las ocasiones, confundidos con los constructos con los cuales se les describe y retomando los términos generados en el lenguaje ordinario más que construir categorías propias de la disciplina.

Hasta aquí se han señalado algunos de los aspectos más importantes que reviste el adoptar una visión histórica que no tiene otra finalidad que la comprensión de la Psicología y los problemas que en la actualidad enfrenta como disciplina de conocimiento científico y aplicado. La síntesis histórica que enseguida se desarrollará, enfatiza cómo los términos que hoy utilizamos para referirnos a lo psicológico son el producto de un desarrollo histórico, en el que han intervenido factores económicos, políticos e ideológicos.

En este sentido, Kantor (1963-69) hace un especial énfasis en cómo las cosas y los eventos se identifican con palabras u oraciones que se crearon inicialmente para describirlos, pero que al correr del tiempo,

dichos construidos descriptivos llegaron a substituir a los eventos mismos, de tal manera que al tratar de estudiar los eventos psicológicos ya no se estudió la conducta, objeto de estudio de la psicología científica, sino constructos tales como las sensaciones, las motivaciones, el intelecto, etc., es decir, conceptos que en un inicio solo fueron representaciones conceptuales de la "realidad".

Así, el lenguaje sobre el que se edificaron las teorías psicológicas actuales es el producto de creaciones culturales establecidas siglos atrás. A fin de ubicar su origen y desarrollo podemos remontarnos hasta el pensamiento griego tomando como punto de partida, particularmente, los escritos de Aristóteles, reconocido como el iniciador de un punto de vista naturalista, de lo que hoy llamamos psicológico.

Antes de describir las conceptualizaciones psicológicas en otros tiempos elaboradas, ubicaremos la época en las que se suscitaron, describiendo someramente las condiciones sociales que les dieron origen.

El periodo griego.

Indudablemente las condiciones sociales, así como las políticas y económicas, influyen en la forma en que se desarrolla una cultura en particular, impactando la forma en que el hombre crea los conceptos que le permitan explicar el mundo circundante. Cuando las condiciones sociales son óptimas, en el sentido de que no existen situaciones que alteren las actividades asignadas a cada clase social de la comunidad, estas propician el desarrollo intelectual del hombre y de la cultura en general; no así cuando tales situaciones son adversas.

Las condiciones sociales en las que se desenvolvía el Estado griego (el periodo Helénico) fueron peculiares. Su división política de pequeñas ciudades-estado, denominadas "polis", estaban constituidas sobre la base del bien común, tal organización permitía, como una de sus más importantes características, la confianza en sí mismo y el desarrollo de una individualidad. Así, cada individuo era responsable de su propia conducta y del bien común. En el plano del saber (a excepción de los esclavos, las mujeres y los comerciantes), cada ciudadano se encargaba de desarrollar al máximo su sabiduría como una de las principales virtudes junto con la justicia, la templanza y el valor.

Para la sociedad Helénica, el trabajo no fue un fin en sí mismo, por el contrario; la sociedad Griega impulsó el arte a manera de esparcimiento logrando notables avances en poesía, escultura, oratoria etc., pues se creía que la vida en sociedad tenía el ideal de alcanzar el buen vivir con la cooperación de todos los ciudadanos. La organización de la sociedad dividida en libres y esclavos, facilitó que los ciudadanos libres se dedicaran al trabajo intelectual desarrollando al máximo sus conocimientos dentro de una estabilidad social respaldada por el comercio que no solo impulsó la economía sino que también facilitó el intercambio intelectual con otros estados.

Este modus vivendi, descrito muy esquemático solo para ilustrar las condiciones de la época, fue el contexto social en el cual se desarrolló el corpus Aristotélico (siglo IV A. C.), uno de los más importantes antecedentes de la psicología contemporánea.

Como característica fundamental, la doctrina de Aristóteles no hacía alusión a elementos transnaturales que explicaran los eventos,

aunque la interpretación de sus escritos en el medioevo, fueran en este sentido, como lo veremos más adelante.

A diferencia de Platón, maestro de Aristóteles (384-322 a. C.), éste fundamentó sus escritos en la observación y el contacto con las cosas, inclinándose por una distinción entre la ciencia y la dialéctica, la cual era, a juicio de Platón, el método ideal para lograr el conocimiento verdadero. Para Aristóteles, la primera era natural y susceptible de ser observada, en tanto que la segunda se fundamentaba únicamente en conjeturas. Su doctrina fue eminentemente naturalista basada en la observación de los eventos localizables en el continuo de los mismos, a diferencia de las abstracciones que de ellos se deduce, pertenecientes al plano de la metafísica, que subraya la incorporeidad de los actos.

Acorde con sus concepciones, Aristóteles ubicó a la biología y a la psicología como ciencias de la naturaleza aunque claramente diferenciables una de otra, ya que la biología tenía como objeto de estudio la estructura de los organismos y la psicología el estudio de la conducta (donde se incluía el estudio de las plantas, los animales y el hombre) como adaptación al medio a través de las interacciones con aspectos del ambiente.

Aristóteles analizó la conducta con base en tres factores:

a) lo que hace el organismo; b) los medios morfológicos que le permiten actuar; y c) los objetos que participan en la acción.

De este modo, se tenía a un organismo provisto de órganos sensoriales por los cuales es capaz de ver, oír, sentir, gustar y oler⁴.

⁴ La identificación de estas capacidades, llevó a Aristóteles a postular la existencia de cinco sentidos.

La conducta, entonces, era posible de explicar si se consideraban todos los factores involucrados. Así, el ver, por ejemplo, es lo que el organismo hace mediante un órgano especializado, donde se necesita de un medio de contacto (la luz) para distinguir las cualidades de los objetos.

Sin embargo, el contacto con los eventos no sólo se da de manera unívoca (órgano-objeto), sino que también el organismo puede relacionarse con objetos que inciden sobre dos o más sentidos como en el caso de los sensibles comunes (el movimiento, la magnitud, la figura, etc.), ante los cuales el organismo reacciona como una unidad.

Otro de los aspectos relevantes en la doctrina aristotélica, es la escala evolutiva que permite una continuidad entre los organismos humanos y no humanos. En esta escala las plantas fueron ubicadas en el nivel más bajo, lo cual implicaba un nivel interactivo más simple; con un mayor grado de complejidad se identificó la conducta animal, organismos que eran capaces de nutrirse, discriminar, apetecer y moverse; y por último se ubicó al hombre, con todas las capacidades de los organismos más simples y la capacidad del pensamiento como capacidad exclusiva.

Por otro lado, la psique o alma, que después adquiriría distintas acepciones, era para Aristóteles entelequia, es decir, la potencia convertida en acto. El alma fue considerada como una función o acción incorpórea, inseparable de las cosas movidas, pues solo era posible pensar en el alma como un principio de movimiento en tanto fase o rasgo del organismo. Así, el alma mueve al organismo en correspondencia a objetos sensibles para adaptarlo al medio y conservarlo vivo, y cuando el organismo perece, con él también sucumbe el alma pues no constituye un principio cósmico o autónomo.

La importancia de los escritos de Aristóteles para la psicología es grande, pues destacan el estudio de los eventos concretos y la noción de causación o explicación mediante la interacción de factores, permitiendo un acercamiento a los eventos psicológicos sin tener que recurrir a entidades o causas ocultas, gracias a la visión naturalista que se presenta.

Sin embargo, el tratado que hizo Aristóteles acerca de los eventos psicológicos fue modificado por interpretaciones posteriores que se interesaron por el alma, los sentidos, la razón, etc., más como eventos que como constructos; interpretándose el concepto de alma de Aristóteles, en forma contraria, es decir, como una entidad independiente del cuerpo y motor de éste.

El periodo medieval.

Grandes movimientos sociales tales como la caída de Atenas y la consecuente desaparición de las ciudades-Estado griegas, las intensas luchas debidas a la conquista y expansión imperial de Alejandro Magno, así como el surgimiento del cristianismo y el creciente interés por aspectos humanistas del hombre; debilitaron el pensamiento griego y su visión naturalista de explicar el mundo.

Bajo estas nuevas condiciones ocurrió la decadencia de la cultura helénica, cuyas obras fueron en su mayoría rescatadas por la cultura oriental y fueron leídas con otra visión. La interpretación de la obra de Aristóteles, distaba mucho de seguir el sentido que se le daba en su creación. Estas interpretaciones tuvieron su mayor impacto en el siglo V, periodo de transición de la civilización grecorromana, que aún conservaba gran parte del saber de los griegos. Dada la predominancia de la nueva

era, la cristiana, se proclamó el triunfo del espíritu y el advenimiento del pensamiento reflexivo constituido por categorías transnaturales.

A partir de entonces, el cristianismo dominó la vida intelectual a tal grado que la cultura, la ciencia y hasta el saber leer y escribir quedaron en manos del clero; el conocimiento se limitó a los dogmas cristianos y se sujetó a una filosofía basada en la concepción de otro mundo. En este período, la observación y experimentación como formas de conocimiento, rasgo distintivo de la cultura helénica, fueron sustituidos por el valor de la revelación.

Este período, denominado también como la Edad de la fe, se caracterizó fundamentalmente por su tendencia a menospreciar el mundo en el que los hombres viven, sobreponiendo ante él la naturaleza de un mundo espiritual alternativo a las circunstancias adversas, como resultado de - los grandes trastornos sociales imperantes, ya que después del derrumbe del imperio Romano, la decadencia en las instituciones establecidas (en los campos de la economía, la ciencia, la filosofía, etc.) no se hizo esperar. Todos estos acontecimientos marcaron un proceso de cambio que se replegaba al surgimiento de un nuevo orden intelectual basado en los principios del cristianismo. Esta nueva postura frente a la naturaleza tuvo como uno de sus principales portavoces a San Agustín (354-430), cuyo pensamiento influyó de manera importante en la concepción de lo psicológico.

San Agustín cimentó instituciones que dieron respuesta a las necesidades de los hombres en sus luchas y apuros cotidianos en medio de un mundo turbulento, la premisa fundamental del pensamiento agustiniano fue el desprecio por las cosas mundanas junto con todo aquello que la

cultura grecorromana había cultivado en favor del dominio científico, pues el conocimiento único y verdadero se consideró de procedencia divina.

El convencimiento de San Agustín de que el alma, como imagen de Dios, era el atributo más importante del hombre; minimizó el valor del cuerpo el cual fue considerado como vil y transitorio, sujeto a la corrupción, a diferencia del alma concebida como inmortal⁵, incorpórea y accesible al conocimiento sólo por introspección.

Con su doctrina, San Agustín fue el principal promotor de la interiorización del alma y de ésta como fuente de conocimiento único y verdadero, lo cual lo llevó a suponer que podía prescindir del estudio de todas las cosas si el hombre lograba el conocimiento de su alma, de tal manera que "el darse cuenta", "el estar consciente" de los designios del alma, era fundamental para alcanzar el más perfecto de los conocimientos: la sabiduría.

Posteriormente, el atribuir procesos cognoscentes al alma, dió origen a la doctrina de la experiencia inmediata, en donde la verdad revelada a la conciencia por el alma, fue indispensable para lograr el conocimiento de lo bueno y de lo malo, de lo verdadero y lo falso.

La relevancia que entraña para la Psicología la doctrina Agustiniense, es que postula la singularidad y la individualidad absolutas de los hombres. Esto tuvo como consecuencia el creer que si cada individuo

⁵ Notese la gran diferencia de las connotaciones que tiene la psique o alma en Aristóteles, pues fue considerada como un principio de movimiento inseparable del cuerpo y solo tenía razón de ser en tanto fase o rasgo del organismo pues carecía de una existencia independiente como principio cósmico, pues a diferencia de tales concepciones, Aristóteles consideró que el alma movía al organismo en correspondencia con objetos sensibles para adaptarlo al medio y conservarlo vivo.

poseía un alma individual y única, el conocimiento tenía que darse de la misma manera; de tal suerte que el mundo y todo lo que en él existe, quedó particularmente reducido a estados mentales de personas particulares.

Así mismo, la doctrina agustiniana aceptó que hay algo único en el organismo humano: un principio o poder, que lo distingue de todas las cosas y dirige sus actos.

Esos procesos internos, con el tiempo se convirtieron en principios explicativos del comportamiento, a consecuencia de ello, la conducta no podía ser considerada como los ajustes entre los organismos y los eventos, al tipo de una perspectiva naturalista; sino como un proceso interno del cual era responsable el alma.

La transformación conceptual que sufrieron los escritos helénicos a partir de la caída de Roma, se dió tanto por los cristianos como por la cultura árabe, quien recibió y conservó los escritos griegos y; particularmente, la psicología naturalista de Aristóteles. Gracias a esto, no desapareció completamente todo el desarrollo científico de la civilización Helénica.

Las posiciones filosóficas de los árabes fueron eminentemente trascendentalistas y antinaturalistas; siendo uno de los postulados islámicos mas importantes el que una realidad espiritual se encuentra detrás de todas las cosas por lo que el corpus Aristotélico si bien es cierto que no desapareció, fue modificado substancialmente.

Los escritos de Aristóteles en manos de los Árabes, se convirtieron en documentos parcialmente mistificados, pero pese a las interpretaciones que recibió el corpus Aristotélico, la preservación de

esta obra, aseguró una continuidad del saber en tiempos posteriores pues durante los siglos VIII, IX y X, el pueblo Árabe transmitió el saber que habían obtenido de los clásicos a los pueblos conquistados y a los pueblos con los que mantenían una intensa actividad comercial.

En Europa, durante el siglo XI, se desarrollaron formas de vida que permitían a los ciudadanos cultivar sus intereses intelectuales al existir una estabilidad económica basada en una división clara del trabajo y en la proliferación de rutas para el intercambio económico, tecnológico e industrial; de tal suerte que para el siglo XIII, los estudiosos no solo se interesaron por problemas de tipo teológico sino también por los eventos del mundo natural aun cuando se les considerara secundarios respecto a los asuntos del mundo trascendental. Esta etapa se encuentra ligada íntimamente a las figuras de Dante, Bacon y Santo Tomás; principalmente a éste último, quien retomó el De Anima Aristotélico⁶ - para adaptar aun más el naturalismo pagano a interpretaciones teológicas.

Para Santo Tomás (1224-1274), el hombre era un animal altamente especializado ya que poseía un espíritu que le otorgaba supremacía con respecto de cualquier otro ser vivo, siendo esta parte del hombre (el espíritu o alma) la que poseía una mayor importancia porque derivaba de Dios y regresaba a su dador cuando el cuerpo perecía; como en San Agustín, para Santo Tomás el alma era incorruptible.

Este último, retomó las facultades del alma propuestas por Aristóteles: el alma nutritiva, la sensitiva y la intelectual o racional. En Santo Tomás la facultad racional fue considerada como un

⁶ Es importante precisar que por estos tiempos, el de Anima de Aristóteles ya había sido desprovisto de sus matices biopsicológicos.

atributo exclusivo del hombre, pues para él los animales y las plantas solo poseían facultades nutritivas y sensitivas. Estas facultades, junto con el cuerpo son perecederas, en tanto que en el alma humana, los procesos sensoriales están interrelacionados con principios racionales e intelectuales que son separables del cuerpo e incorruptibles. Además, el alma intelectual del hombre, según Santo Tomás, posee la facultad de actuar con la participación o sin ella de alguna parte del cuerpo como sucede en el caso de la comprensión y la volición que se realizan sin la acción de un órgano corpóreo pues son acciones exclusivas del alma.

Santo Tomás es importante para la historia de la psicología por el impacto y formalización del dualismo mente-cuerpo lo cual contribuyó a fortalecer principios trascendentales. Los temas abordados por Santo Tomás, tales como el percibir y sentir, las acciones intelectuales, la imaginación, la memoria, los hábitos, el instinto, la voluntad, etc., quedaron impregnados de tal dualismo. Todo este tipo de comportamiento fue explicado con base en el compuesto alma-cuerpo, y en algunas de ellas prescindiendo del cuerpo.

Así, por ejemplo, el percibir y el sentir fueron explicadas como dos actividades distintas del alma causadas por las cosas externas o materiales. El sentir, concebido como la forma más primitiva de conocimiento, generado cuando un objeto entra en contacto con el cuerpo y el percibir o sentir interno, cuando el alma sintetiza las cualidades inateriales de los objetos y produce el conocimiento a partir del cual se llevan a cabo funciones más complejas como el juicio o valoración de las cosas.

Las acciones intelectuales fueron definidas como todas aquellas facultades del alma que no guardan relación alguna con acciones sensoriales como el juzgar o el razonar, derivados de la experiencia y de principios innatos del alma como el conocimiento del bien y el mal.

Dos aspectos importantes para el desarrollo de la Psicología se desprenden de las concepciones creadas en esta época:

1) La noción de interioridad, opuesta a la perspectiva naturalista de Aristóteles, a diferencia de ello, en el periodo de la fe y el simbolismo, generada a partir de las explicaciones lingüísticas tendientes a separar la naturaleza en dos aspectos: lo terrenal y lo trascendental y a reducir la observación de los eventos a la inferencia de meras apariencias pues una realidad se oculta tras ellas.

2) Como derivación de la noción de interioridad el gran interés en procesos ocultos inobservables creados por el alma, y no correlacionados con factores causales.

A partir de tales conceptualizaciones, la psicología asumió, posteriormente, el encargo de estudiar a los organismos en su naturaleza dual, dando pie con ello a estudio sobre las interacciones mente-cuerpo y a estudios que se dirigieron al análisis de la conciencia en lugar del comportamiento como tal.

Con base en éstos supuestos, los objetos y eventos fueron relegados como aspectos importantes de estudio, pues se les consideró importantes sólo por ser representativos de algo más significativo, es decir, de cualidades ocultas.

El periodo renacentista.

En contraste con el periodo medieval, el renacentista (siglos XV, XVI y XVII), se caracterizó por una gran expansión de la industria y el comercio acompañado de una estabilidad económica y una seguridad política semejantes a las circunstancias que rodearon el periodo Griego y Romano en tiempos de esplendor. Estas condiciones fueron provechosas para el avance científico, pues se lograron importantes descubrimientos como la pólvora, la imprenta y la brújula.

En el terreno de lo intelectual, estos tres siglos se distinguieron por un gran interés en los eventos naturales, con la consecuente proliferación de trabajos científicos entre los cuales podemos mencionar los trabajos de Copérnico, Kepler, Galileo y Newton.

Evidentemente, en este periodo el pensamiento medieval y su preocupación por una vida futura empezó a declinar. Ante estos cambios las ciencias se tornaron más activas, la astronomía impulsó los viajes, la química hizo prosperar las manufacturas y la física contribuyó a la diferenciación de la materia y al descubrimiento de su fuerza.

Sin embargo, aunque se lograron notables avances en diversos campos del saber científico, en el caso de la psicología no se obtuvieron avances similares a los de las ciencias llamadas naturales "debido a que en el curso histórico de la psicología las construcciones trascendentales han ocupado siempre un lugar más destacado que en las disciplinas fisicoquímicas, estas últimas han alcanzado más fácilmente una libertad relativa de las tenasas de las venerables instituciones espiritualistas" (Kantor, 1968-69 p. 305).

La incorporación de la noción de interioridad durante el medievo, llevó a que el objeto de estudio de la psicología fuera una cosa o

proceso fuera del espacio y del tiempo, alejando el estudio de lo psicológico, de la conducta de los organismos en situaciones específicas. Esta concepción de los fenómenos psicológicos, característica del dualismo mente/cuerpo, estableció que el organismo interactuante poseía una mente, sinnónimo de capacidades y facultades responsables de la conducta.

Tales preceptos persistieron en el desarrollo histórico de la psicología; y, en tiempos posteriores sirvieron de base para el desarrollo de diversas formas de estudio de lo psicológico como la psicofísica, la psico-neurología, la psicoacústica, la psicometría, etc.; que aun cuando proclamaron ser científicas conservaban los supuestos trascendentalistas.

El renacimiento marcó otro periodo en la historia de la psicología con autores como Hobbes, Leibnis y Descartes quienes aportaron concepciones distintas en lo concerniente a las relaciones que se establecían entre el alma y el cuerpo. De esta época, reconociendo la gran influencia de otros, el personaje más importante, por ser el institucionalizador del llamado dualismo mente-cuerpo, fue Descartes.

Descartes (1596-1650), como una de las figuras más representativas en la etapa de transición de la edad media al renacimiento, contribuyó a los avances logrados en la mecánica renacentista, y trasladó sus planteamientos de la mecánica al campo de la psicología para explicar el comportamiento humano. Descartes supuso que el cuerpo humano podía ser considerado, por analogía, como un aparato mecánico capaz de ejecutar movimientos bajo el control de la psique o alma que se suponía interactuaba con el cuerpo. Argumentó también, que tanto el alma como el cuerpo pertenecían al dominio de la naturaleza, aunque el alma o la mente

como una entidad cognoscitiva, era considerada el determinante de los movimientos del cuerpo a través de la glándula pineal, situada en medio del cerebro y susceptible de ser estimulada por una especie de aire sutil al que llamó los espíritus animales que, al pasar por los tubos nerviosos provocan en los músculos contracciones y dilataciones, responsables de la acción del organismo.

El dualismo imperante en los estudios de Descartes, se observa claramente en su doctrina de la acción refleja, en donde tomando como ejemplo los procesos perceptuales, los objetos externos excitan algunos movimientos de los órganos de los sentidos y tal excitación llega al cerebro por intermedio de los nervios que hacen que el alma los perciba.

Por otro lado, Descartes trató de demostrar la existencia del alma inmortal medieval, a través de la interacción que ésta mantenía con el cerebro, y le confirió atributos cognoscitivos que sentarían las bases de estudios subsiguientes como los que profundizaron en el estudio del sistema nervioso central y reemplazaron las concepciones mecanicistas de Descartes, poniendo en su lugar teorías que apoyaron la localización de funciones psíquicas en el cerebro, junto con otras teorías entre las que podemos mencionar a la neuropsicología, la psicofisiología y a la psicofísica entre otras, que gozaron de un gran prestigio científico, aunque perpetuaron los constructos trascendentales en el siguiente siglo.

Particularmente, el siglo XIX, fue el escenario del esplendor en los métodos experimentales, a éste período se encuentran ligadas las figuras de Weber, Fechner, Helmholtz y Wundt entre otros, quienes trataron de someter los procesos psicológicos a experimentación.

Así, Fechner (1801-1887) supuso que las sensaciones que se producen en el alma, podían medirse y analizarse matemáticamente, por lo que sus estudios se dirigieron al análisis de las relaciones entre el alma y el cuerpo, a partir de excitadoras o causas externas como líneas de diferentes longitudes, figuras de distintos tamaños y formas etc. bajo el supuesto de que el estudio del alma solo era posible por estar asociada con el cuerpo, siendo éste último, el que se sometía a experimentación.

Siguiendo esta misma línea investigativa Weber (1795-1878), utilizó métodos para averiguar con precisión las respuestas de los organismos en relación con las propiedades de los estímulos, en circunstancias preescritas por el experimentador. Este modo de proceder buscaba hacer de la psicología, una disciplina eminentemente científica, a base de inferir con todo el rigor experimental los procesos psicológicos que acaecían en el interior del individuo. Sin embargo aunque Weber abrió la era de la psicología experimental y trabajó con una metodología objetiva, la vieja creencia de que la psicología se encarga del estudio de procesos mentales, no se vio alterada hasta el siglo XX.

Contemporáneo de Weber, Helmholtz (1821-1894) quien fué filósofo, matemático, físico y psicólogo, es considerado como otro estudioso que llevó los eventos de la psicología al terreno de la experimentación pues supuso que todos los eventos podían estudiarse científicamente, si todos se ajustaban a las leyes de la materia y el movimiento. Sus trabajos iban dirigidos a resaltar el papel que desempeñan las partes anatómicas y los procesos fisiológicos en la percepción visual y auditiva, al mismo tiempo que mostraba, cómo los procesos corporales correspondían a procesos psíquicos que ocurren paralelamente.

Así, una vez que se estableció la noción de manipulación de la materia por estudiosos como Weber, Fechner, Helmholtz, etc.; fue necesario destinar locales para realizar el trabajo de tipo experimental y fué Wundt quien implantó el primer laboratorio de psicología, persiguiendo una finalidad distinta a la de Fechner, pues sus estudios se dirigieron a descubrir cómo un organismo poseedor de un mecanismo psicofisiológico, opera de múltiples formas sin tratar de inferir paralelismos entre el alma y el cuerpo. Sin embargo aunque Wundt, reiteró la importancia concedida a los factores fisiológicos, su sistema fue esencialmente psicológico, pues se basó en el estudio de los procesos mentales atomistas siguiendo los postulados del asociacionismo precitado por John Stuart Mill.

En resumen, podemos decir que el supuesto genérico que caracterizó a los psicólogos experimentales posteriores a la época de Fechner, fue el de que los cambios en los sistemas sensoriales correspondían a estados psíquicos, independientemente de que se encontraran contenidos o no en el alma.

No obstante, tiempo después algunos psicólogos como Brentano (1838-1917) y sus seguidores, sugirieron que los fenómenos fisiológicos no venían al caso para el estudio de los eventos psicológicos, pues consideraron que la psicología tenía la tarea de construir su propio sistema explicativo. Así mismo, existieron divergencias en relación a la forma en que la mente tenía que ser estudiada pues algunos psicólogos sostuvieron una posición atomista al respecto, limitándose al análisis de actividades correlacionadas con factores anatómicos y fisiológicos,

mientras que otros mantuvieron conceptualizaciones molares, dirigidas al estudio de los actos del organismo de manera integral.

Las conceptualizaciones moleculares acerca de los fenómenos psicológicos dieron pie para consideraciones tales como que la mente consistía en una gran diversidad de actos psicológicos, incluyendo a aquellos llamados procesos superiores como la atención, la percepción, la memoria, etc. Este último concepto, fue trabajado por Ebbinghaus en sus estudios sobre la memoria, bajo el supuesto de que los procesos psicológicos son muy variados y además de fácil acceso. Dicho autor, elaboró una serie de sílabas sin sentido dirigidas a explorar la capacidad de retención y se las autoaplicó, bajo el supuesto de que los estados mentales que alguna vez han estado en la mente, quedan en alguna parte cuando ya no se encuentran en ella. Dicho argumento, que conservó matices trascendentalistas, amplió el campo investigativo, que hasta entonces se limitaba al estudio de constructos de fácil acceso experimental como la atención, la percepción, las sensaciones, etc.; llevándolo al análisis de los fenómenos psicológicos superiores.

La tendencia de abordar los procesos mentales a través de procedimientos experimentales, tuvo que ser replanteada a la luz de nuevas propuestas; en particular la propuesta evolutiva, en el siglo XIX, de Darwin (1809-1882). La teoría de la evolución cambió el rumbo de la historia de la psicología en dos sentidos principales: a) se tomó para la psicología las ideas de los biólogos, y ; b) permitió proclamar a la psicología como una ciencia natural.

En este sentido, la teoría de Darwin significó para la psicología el retorno a la biopsicología científica de Aristóteles pues a partir de

ella se consideraron las posibilidades de establecer una semejanza entre la conducta del hombre y los animales.

Sin embargo, aun cuando el Darwinismo significó un gran avance para la psicología al concederle un lugar dentro de las disciplinas científicas; el impacto de la teoría evolutiva introdujó el estudio de lo psicológico dentro de los cánones de disciplinas ajenas, pues lo biológico con el tiempo se convirtió en el determinante de los fenómenos psicológicos y los constructos como mente y la conciencia siguieron prevaleciendo solo que ahora bajo una lógica naturalista. Bajo esta óptica, lo mental al igual que lo orgánico se encuentra sujeto a un proceso de desarrollo; ésta suposición trajo derivaciones lógicas como las de considerar que: las características mentales y emocionales eran susceptibles de ser transmitidas de padres a hijos estableciéndose una continuidad en lo psicológico al modo de una continuidad biológica.

Estas suposiciones hacen patente que el evolucionismo, si bien impactó a la Psicología en forma positiva al regresarla a una perspectiva de estudio naturalista; también trajo consigo aspectos negativos al naturalizar los fenómenos mentales, repercutiendo en el trabajo científico de lo psicológico al tratar de ubicar en algún órgano los aspectos causales de la conducta. Así, aunque la teoría de la evolución no logró arradicar de la psicología los postulados mentalistas, fue un factor importante para el desarrollo de distintas especializaciones en el ámbito psicológico, centrándose el interés fundamental en el estudio del organismo.

Fue hasta el surgimiento del conductismo en el siglo XX que los postulados mentalistas fueron descartados como objeto de estudio como

condición necesaria para el desarrollo de la psicología como una disciplina científica.

El surgimiento del conductismo tuvo como bases para su desarrollo factores históricos tales como la institución de la psicología como ciencia, como consecuencia de esta institucionalización, se asumieron los criterios de corregibilidad imperantes en las ciencias "duras". Otros aspectos que contribuyeron al fortalecimiento de esta teoría, fue el materialismo y la teoría evolutiva de Darwin; así como los estudios sobre conducta animal y el desarrollo y propagación de las técnicas de condicionamiento.

El conductismo surge entonces como una concepción distinta que caracterizó a la psicología del siglo XX y revolucionó el conocimiento en la disciplina, promulgando que la psicología no podía llegar a establecerse como ciencia mientras conservara, por un lado, materiales trascendentales como temas de estudio, (procesos perceptuales, sensaciones, estados de conciencia, etc.) y por otro, mientras no tuviera su propio objeto de estudio, necesario para proclamarse como disciplina científica.

Esta nueva formulación de la psicología constituyó una renuncia a todas aquellas teorías que sustentaban la existencia del alma, la mente o la conciencia; proponiendo que el interés fundamental debía ponerse en la conducta misma de los organismos en interacción con objetos y condiciones concretas.

El conductismo, como filosofía, tuvo como uno de sus supuestos principales la continuidad entre la conducta animal y la conducta humana; la importancia de tal supuesto generó, entre otras áreas de trabajo, la

de la psicología comparada cuyo interés era el estudio de las similitudes entre el comportamiento de diferentes clases de organismos. Otro de los supuestos importantes del conductismo fue prescindir de la indagación de procesos internos y estudiar la conducta en términos de las condiciones circundantes.

Sin embargo, a pesar del gran impacto que tuvo la doctrina conductista, debido a su rechazo terminante a invocar elementos trascendentales para explicar los eventos psicológicos; ésta mantuvo aún una lógica dualista, es decir, si bien en los hechos no se estudiaban las causas de la conducta identificadas como elementos mediadores transnaturales; si se comenzó a estudiar otro tipo de mediadores del comportamiento identificados principalmente con el sistema biológico de los organismos.

Así, tiempo después de haber surgido la perspectiva conductual, las opiniones conductistas empezaron a diversificarse. Algunos psicólogos conductistas sostuvieron que existía una mediación de los mecanismos neuronales en toda conducta observada y que el condicionamiento producía modificaciones en los centros cerebrales, a estos se les identificó como conductistas moleculares. En contraposición a éstos, aquellos que se interesaron por el estudio del organismo como un todo se les denominó conductistas molares.

No obstante las bifurcaciones que se generaron dentro del movimiento conductista, y las posibles limitaciones como el especialismo que señala Kantor (v.g. los conductistas interesados exclusivamente en conducta animal y los interesados exclusivamente en los llamados procesos psicológicos superiores); este movimiento trajo consigo la necesidad de

clarificar, de manera precisa y sistemática, los supuestos principales de lo que se consideraba como psicológico (por ejemplo, Weiss en 1925).

Una de las principales preocupaciones del conductismo fue retirar de los eventos psicológicos, todo aquello que implicara alguna connotación transnatural; sin embargo, esta preocupación impidió formular lo que a juicio de Kantor es indispensable para alcanzar una disciplina científica y naturalista, es decir concebir los eventos psicológicos como ocurrencias en un campo definido. En palabras del mismo Kantor "... sólo las descripciones de campo hacen posible el tratamiento de las actividades psicológicas complejas, sin contaminación de factores trascendentales" (pag. 580)

A la vez que hacer claros los supuestos de los que se parten para el quehacer científico en psicología, y, en consecuencia, la elaboración de categorías propias de una psicología científica y naturalista que la lleven a la autonomía; la propuesta de una psicología desde un punto de vista de campo (Kantor, 1924-26), pretende no sólo considerar que lo psicológico es una respuesta y un estímulo, sino que se considera la importancia simétrica de estos factores y todos aquellos que intervienen en un momento particular.

Así, la teoría de campo, se basa en la concepción de que los eventos psicológicos ocurren en un campo interconductual en el que se dan interacciones complejas que involucran: la acción de los organismos; la función de respuesta, objetos de estímulo, funciones de estímulo; la evolución histórica de estos elementos, los medios de contacto que permiten la interacción y factores dispocionales.

Así, la teoría interconductual surge como una alternativa al reduccionismo implicado en el conductismo. El interconductismo se alejó radicalmente de toda forma de dualismo histórico, proponiendo trabajar bajo una noción de campo, campo que representa la interacción organismo-entorno, en la que participan no sólo el organismo en su totalidad y los eventos de estimulación, sino que también en esa relación intervienen elementos tales como la historia del organismo y lo que llamó factores disposicionales; constituyentes relevantes en todo análisis psicológico.

Kantor (1978) se opone a reducir o restringir los eventos e incluso acepta el carácter histórico que reviste todo fenómeno psicológico por lo que supone que todo evento psicológico puede caracterizarse de la siguiente fórmula:

$$EP = C (K, Ef, Fr, Hi, Dt, Md).$$

en donde el evento psicológico (EP) es igual al campo (C) consistente en una serie de factores en interacción que constituyen segmentos de conducta o campos interconductuales (K), que a su vez están constituidos por la función del objeto estimulante (Ef) que produce una respuesta particular en el organismo (fr) con base en los contactos previos en condiciones específicas, lo que constituye la historia (Hi) que aunada a los factores disposicionales (Dt), pueden actuar como facilitadores o inhibidores del comportamiento y que actúan a través de algún medio de contacto, que hace posible la interacción (Md).

Por lo tanto, el enfoque interconductual, pone de manifiesto que los eventos psicológicos no son solo respuestas, movimientos o actos de los organismos, sino funciones del campo psicológico que se van formando

a través del contacto que tiene el organismo con distintos objetos de estímulo y que dependen necesariamente de la historia interactiva.

No obstante, podemos afirmar que aunque el siglo XI constituyó un avance en el desarrollo de la disciplina al dejar de considerar constructos sobrenaturales o transespaciales, que no pueden ser considerados por ninguna disciplina científica de conocimiento, aun en la actualidad prolifera el interés entre los que profesan la disciplina, por el teorizar acerca de las sensaciones, emociones, la conciencia, etc., siendo la psicología de hoy una disciplina que se nutre del saber antiguo y de planteamientos generados por la ciencia moderna.

A lo largo de este capítulo se ha hecho una exposición somera de cómo ha ido evolucionando la psicología científica, tratando de enfatizar en aquellos personajes y aspectos culturales que permearon la concepción de lo psicológico principalmente con un matiz dualista, el cual era en principio una aceptación de preceptos teológicos hasta su traducción en aspectos biológicos y de otro orden que científizaran el estudio de la conducta como manifestación de fuerzas inobservables.

Es evidente que aun cuando la psicología no se ha consolidado como una auténtica ciencia, ha proliferado en numerosos aspectos de la vida social a partir de que algunos psicólogos se empezaron a interesar en los problemas que aquejan en la vida cotidiana y dejaron a un lado las preocupaciones especulativas, siendo el siglo XX el punto de arranque en las aplicaciones del conocimiento psicológico, sin que se haya dado, como lo señala Ribes (1992), el correspondiente avance científico, pues su proliferación en campos aplicados no es el resultado de su consolidación y desarrollo, sino el efecto de numerosos cambios culturales entre los

que podemos considerar el aumento de la población en general que trae como consecuencia numerosos problemas de ajuste conductual y la proliferación de estudiantes de la disciplina que una vez que concluyen sus estudios buscan insertarse en algún ámbito laboral.

Otro acontecimiento social que impulsó el desarrollo de campos aplicados fue la primera guerra mundial que les demandó a los psicólogos contribuir con sus procedimientos e instrumentos de medida para seleccionar reclutas en el ejército, lo que constituyó el primer paso para el surgimiento de la denominada psicología industrial.

La "psicología industrial" es un campo aplicativo de la psicología en donde el psicólogo ha desempeñado diversas funciones pese a la situación por la que atraviesa dicha disciplina como campo específico de conocimiento. Las funciones del psicólogo en la industria han sido diversas, se ha desempeñado como: capacitador, evaluador, asesor, seleccionador, etc., y ha tenido que trabajar muy de cerca con otros profesionales. Asimismo el psicólogo que labora en la industria tiene que conocer una serie de teorías (psicológicas y no psicológicas) que tratan de darle sentido al comportamiento de los individuos dentro de las instituciones, por tal motivo consideramos pertinente exponer brevemente, en el siguiente capítulo, como un primer punto, las teorías que dan cuenta del comportamiento en la industria, como segundo punto trataremos de retomar lo que se ha venido exponiendo a cerca de lo heterogéneo que resulta ser el conocimiento en psicología y cómo repercute esto en la formación y por ende en el ejercicio profesional del psicólogo, expondremos algunos de los problemas a los que se enfrenta el psicólogo "industrial" por ser el receptor de un número considerable de teorías

durante su formación académica y cómo se refleja este conocimiento casi enciclopédico en su desempeño como profesionista que se enfrenta a problemas "reales" de tipo laboral; como tercer punto, presentamos una descripción del proceso de selección de personal y exponemos detalladamente: qué es lo que hace el psicólogo que se dedica a seleccionar personal, porque lo hace, para que lo hace y cuales son las "herramientas" de las que dispone para realizar su trabajo, siguiendo esta misma lógica, el cuarto y último punto, esta destinado a exponer los lineamientos teóricos que avalan el uso de las pruebas psicométricas, se describen detalladamente algunas de ellas y se mencionan algunos inconvenientes teóricos del uso de las mismas partiendo de la teoría interconductual.

LA PSICOLOGIA EN LA INDUSTRIA

I) TEORIAS EN LA INDUSTRIA

El campo de la psicología industrial podemos considerarlo como un espacio en donde confluyen diversas corrientes de pensamiento que han dado lugar a un sin fin de aplicaciones del conocimiento psicológico y no psicológico en la industria. Esta diversidad o pluralidad de teorías aplicativas, discrepantes en cuanto a sus fundamentos teóricos y metodológicos, surgió históricamente a mediados del siglo XIX, cuando los industriales trataron de estudiar sistemáticamente las fuerzas de trabajo para optimizar los resultados en la producción.

El inicio de la Revolución Industrial en Gran Bretaña hacia 1780, trajo como consecuencia una serie de transformaciones económicas y sociales en diversos países europeos, propiciando la instauración del trabajo en las fábricas, el incremento de la producción mediante el uso de sistemas mecánicos de trabajo, y sobre todo la aplicación del conocimiento científico al sistema de producción.

El esfuerzo por la aplicación del conocimiento generado tanto en áreas de ingeniería como en aquellas concebidas como sociales, llevó consigo tantas alternativas explicativas de lo que sucedía en la industria como aproximaciones teóricas se generaban. Estas aproximaciones teóricas pueden ser caracterizadas por la disciplina general de la que derivan: la ingeniería, la psicología, la biología, entre otras.

Así, las aproximaciones derivadas de la ingeniería enfatizan principalmente la forma de administrar el trabajo; las psicológicas

centran su interés en el comportamiento de los individuos y en el tipo de relaciones que entre ellos se establece, y las teorías que provienen de la biología consideran al individuo como un microsistema en afección recíproca con el medio, este último considerado como un macrosistema. Las aproximaciones teóricas que se exponen en este capítulo se pueden agrupar de la siguiente manera: A) Administrativas del trabajo, B) Relaciones humanas, C) Organizacionales y D) Psicológicas.

A) APROXIMACIONES TEÓRICAS SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO.

Con los estudios de Taylor (1957; en Howell, 1979) en los Estados Unidos, acerca de la estandarización de tiempos y movimientos, conocidos con el nombre de "Administración Científica", se abrió la posibilidad de organizar el trabajo con base en la medición de los tiempos y los movimientos empleados en cada labor. La premisa fundamental fue, entonces, descomponer las operaciones en sus componentes mínimos para un análisis cuyas consecuencias fueran las de una labor con un mayor grado de eficiencia. Así, se trató de estandarizar las tareas, asegurando que todos los trabajadores siguieran instrucciones preescritas, de tal manera que cada empleado supiera lo que se esperaba de él.

La extensión de este enfoque generó la creación de organigramas, descripciones de tareas, estándares de desempeño, diagramas de flujo, etc. Sin embargo, el modelo de la administración científica fue criticado, principalmente, en tres aspectos: 1) la falta de correspondencia entre la organización formal planteada y la real, 2) por resaltar únicamente los aspectos mecánicos del trabajo, y; 3) por considerar a las organizaciones ajenas al cambio tecnológico y social.

Contextualizando socio-culturalmente los trabajos de Taylor, encontramos que están inmersos en el pensamiento del positivismo sociológico; este pensamiento buscó ordenar el caos derivado de la multivariedad de eventos y permitió aspirar a la precisión cuando sustituyó lo abstracto por lo concreto para cubrir criterios de objetividad científica (Quiñones y Mateu, 1984).

Entre los autores que asumieron estos mismos principios, podemos mencionar a Gilberts y Hevery Gan (citados en French 1986) los cuales eran seguidores de la corriente taylorista. Estos autores incorporaron técnicas para analizar el desempeño; el primero, Gilbert, a fin de estandarizar el trabajo diseñó situaciones que mostraban la forma correcta de hacerlo, a fin de que los empleados pudieran observar el desempeño "ideal" a través de proyecciones. El segundo, Hevery Gan, discípulo de Taylor, introdujo el uso de la estadística para una mejor planeación y administración del trabajo.

No obstante la importante aportación de Harvey Gan, quien introduce el uso de la estadística aplicada a la industria es el Dr. Edwards Deming (1951, en Programa Ford Item, 1992) quien posteriormente, instauró el uso de la estadística como uno de los medios más importantes para controlar el proceso de producción. Deming contribuyó (junto con otros expertos en calidad y administración) a infiltrar en el Japón una filosofía que enfatizó la calidad de los productos y el uso de métodos estadísticos sobre el control del proceso.

El Control Estadístico del proceso, es un sistema de trabajo que permite contemplar todos los aspectos cuantitativos de la planeación desde el diseño de un producto pasando por su factibilidad de

elaboración, hasta la recuperación de la inversión. A la teoría Deming la caracterizan principalmente dos aspectos: uno, el uso de la estadística para implementar y mantener controlado un sistema productivo y, dos, el aprendizaje sobre conceptos de la calidad para inculcar en los trabajadores, hábitos de mejora continua.

B) APROXIMACIONES TEORICAS SOBRE LAS RELACIONES HUMANAS.

Posteriormente, con los experimentos de Elton Mayo (1924-1932) realizados en la Western Electric Company en el curso de 15 años, se sentaron las bases del movimiento de las Relaciones Humanas. Los estudios de Mayo, al igual que aquellos derivados del taylorismo que buscaba precisar la forma en que diversas condiciones de trabajo tales como la intensidad de la luz, el ruido, los periodos de descanso, etc., influyen en la productividad de los empleados; arrojaron resultados antagónicos, ya que dichos estudios terminaron resaltando la importancia de la vida social del trabajador como un determinante de la satisfacción y el rendimiento en general.

Dada esta nueva perspectiva, los humanistas de la década de los 60's., aseveraron que los hombres son responsables y creativos oponiéndose terminantemente al concepto del hombre mecanizado implícito en el taylorismo. El argumento principal que subyace en casi todas las teorías de este tipo, es que para comprender a la organización hay que empezar por conocer a los miembros que la componen y esto se logra mediante el conocimiento de sus percepciones, actitudes, necesidades, motivaciones, etc. Asimismo, se consideró que el trabajo podía ser visto como una tarea, un deber o un logro; y, que siendo de naturaleza

repetitiva o creativa, determina el significado que guarda para el trabajador.

Como resultado del interés puesto en las personas, se resaltaron los aspectos motivacionales del comportamiento. Algunos autores hicieron hincapié en un motivo único como generador del desempeño, otros incluyeron una diversidad de motivos, y algunos otros consideraron procesos cognoscitivos subyacentes al comportamiento.

Ibarra y Montaña (1992) proponen un punto de vista distinto acerca de la historia de las teorías en las organizaciones. De acuerdo con estos autores, las teorías organizacionales constituyen un intento por reorganizar conforme a los intereses empresariales tanto el saber como el sentir de los empleados; el taylorismo constituye en este sentido, más que la búsqueda del conocimiento, la negación del mismo, pues despojó a los obreros del saber especializado y en su lugar estableció procedimientos tendientes a mecanizar y parcializar el desempeño del trabajador. Por otro lado, la teoría de las relaciones humanas, más que ser una crítica a la teoría de la administración científica como comúnmente se considera, es el complemento que legitima el control impuesto por el Taylorismo, los sentimientos de los trabajadores son reeducados y puestos al servicio de la organización, ya no es la organización la que ejerce la autoridad sino que ahora es el grupo el que castiga, de tal manera que la autoridad se diluye en la organización haciendo el control de la misma, menos coercitivo y más eficaz. En éste sentido, el desarrollo de las teorías dentro de las organizaciones, no constituyen un producto de la razón sino más bien una lucha por la dominación.

1) Teorías motivacionales.

Una de las aportaciones más importantes en este aspecto fue la de Maslow (en Davis, 1983) quien propuso una jerarquía de las necesidades del hombre, iniciando con las fisiológicas y de seguridad, seguidas de las sociales, de estimación y de autorealización. Tal planteamiento llevado a un plano aplicado en un plan motivacional y siguiendo la jerarquía de las necesidades propuesta, tendría que iniciar garantizando que los salarios y prestaciones fueran suficientes para cubrir la necesidades fisiológicas y de seguridad, seguido de la convivencia social, la realización y por último el desarrollo del empleado en la compañía.

Por otro lado, Herzberg (en Davis, 1983) propuso la teoría de los dos factores y a diferencia de Maslow (quien fundamenta su teoría en las necesidades humanas), consideró el ambiente de trabajo y el trabajo mismo, como fuentes de motivación. La teoría establece que para el estudio de la motivación hay que considerar factores satisfactorios, relacionados con el contenido del cargo como la realización, el reconocimiento, la responsabilidad, etc., que tienen que ver con las necesidades más altas de la jerarquía de Maslow y factores insatisfactorios relacionados con las condiciones de trabajo tanto ambientales como sociales en donde se consideran aspectos tales como los salarios, la higiene, la seguridad del cargo, relaciones con los compañeros, etc., que corresponden a los niveles más bajos de la jerarquía propuesta por Maslow.

Herzberg, visualizó la satisfacción en el trabajo como el resultado de las características del trabajo a realizar, y supuso que siendo satisfactorias o insatisfactorias podían impulsar o inhibir la motivación

hacia la actividad. La propuesta para motivar a los empleados se centró en: 1) aumentar la responsabilidad, 2) hacer el trabajo mas interesante, 3) introducir nuevas técnicas, 4) concederle mayor libertad al trabajador y, 5) exaltar la autorrealización. A diferencia de la teoría de Maslow, esta teoría supuso que la motivación puede darse aun cuando las necesidades inferiores no hayan sido cubiertas, pues pone énfasis en las necesidades de orden superior.

Otro planteamiento distinto al de Maslow, fue el elaborado por Mc Clelland (1953; en Howell, 1979) quien propuso que las personas son motivadas por los siguientes factores: 1) la autorrealización o logro, 2) la afiliación, y, 3) el poder. Así, quienes están motivados por la autorrealización se plantean metas que se esfuerzan por lograr, aun en sacrificio de sus vínculos sociales; por el contrario, quienes se sienten motivados por la afiliación buscan tener buenas relaciones con los demás; y por último, los motivados por el poder buscan siempre tener influencia sobre otros. Así, una persona con un nivel alto de logro, se sentirá motivada para llevar a cabo las tareas de su puesto, aunque este requiera de mucha responsabilidad, por lo que deberán otorgarse los puestos mas difíciles a este tipo de individuos ya que posean una marcada tendencia al logro. Se consideró que tales atributos personales eran susceptibles de ser medidos mediante pruebas que proyectan la imagen que la persona tiene de si misma.

2) Teorías cognoscitivas.

Dentro de este tipo de teorías, la de la equidad fue una de las muchas que se infiltraron en el campo industrial para explicar el comportamiento humano. Como todas las aproximaciones con características

cognoscitivas, incluye los procesos "mentales" que subyacen a la satisfacción o no de necesidades, y, asume que el desempeño de los empleados está en función de la percepción que tienen de recibir un trato injusto o equitativo (Homans, 1961; y Adams, 1977; en Chavenato 1988). Así, cuando los lucros del trabajador no son proporcionales a sus inversiones, sobre todo en cuestiones salariales y de status al compararse con sus compañeros de trabajo, la transacción desigual crea un estado de inquietud que Patchen (1961; en Chavenato, Idem.) trató de explicar con base en la teoría de la disonancia cognoscitiva (Festinger, 1957). Dicha teoría plantea que si se presentan diferencias entre lo que se conoce o se opina y una acción relacionada con ésto, tal inconsistencia en esta relación generan estado de disonancia que lleva al individuo a justificar la acción realizada cambiando de opinión para reducir la disonancia. Un argumento similar a la teoría de la disonancia cognoscitiva es el que postuló Leavitt (1964; en Chavenato Op. Cit.) aseverando que el comportamiento motivacional es causado por estímulos internos y externos y siempre orientado a la consecución de una meta. La motivación, se supone es causada por impulsos, deseos, necesidades, etc.; que vienen a romper el equilibrio de un individuo suscitando en él tensión o incomodidad, y ésta lo impulsa a actuar en consecuencia.

Por el contrario, Vroom (1964; en Blum, 1976) en su teoría contingencial, llamada también de las expectativas y la instrumentalidad, no estableció factores específicos de motivación porque supuso que los factores motivacionales estaban en función de los objetivos del propio individuo. La teoría resalta las diferencias individuales y supone que la motivación está en función del valor de los resultados denominados

"valencias" y las probabilidades subjetivas que percibe el trabajador; cuando las valencias son positivas, es decir, cuando son favorables para el individuo, se dan esfuerzos por alcanzar algún resultado, y cuando son negativas el resultado es evitado. A la relación que se da entre los objetivos del empleado y los resultados obtenidos se le denominó "instrumentalidad", de modo que cuando el individuo percibe que no hay ninguna relación entre su productividad y la consecución de sus objetivos, la instrumentalidad es de cero y la motivación tiende a bajar. En otras palabras, la teoría sostiene que los individuos se sienten motivados a actuar si sus comportamientos son instrumentales para alcanzar sus metas.

Asimismo, Lawler (en Luthans, 1979) complementó la teoría de Vroom al señalar que los rasgos personales, capacidades y percepciones son factores importantes que intervienen entre el esfuerzo y el desempeño.

3) Teoría sobre el Liderazgo.

Pertencientes a las teorías que enfatizan la importancia de las relaciones humanas en el desempeño del trabajo, podemos citar a las teorías "gerenciales" que a diferencia de las anteriores, centraron su interés no en las personas que son dirigidas sino en aquellas que dirigen. La importancia concedida a los líderes, llevó a resaltar los rasgos o características de la personalidad, que distinguen a un dirigente efectivo del que no lo es. Asimismo, se hicieron intentos por identificar y clasificar los distintos estilos de liderazgo.

Uno de los autores más representativos de las teorías gerenciales fue Mc Gregor (1974) quien se manifestó en contra de las teorías

directivas tradicionales a las que llamó teorías X, las cuales apoyaban la supervisión de los individuos, bajo el supuesto de que el hombre es básicamente irresponsable y requería de una supervisión y control constante por parte de la gerencia para alcanzar los estándares fijados. Alternativa a esta perspectiva, la teoría Y rechazó el tratar de controlar la conducta y promulgó el autocontrol y la autorrealización. El papel de la gerencia quedó entonces reducido a proveer las condiciones necesarias que permitían a las personas alcanzar sus metas en la organización.

Lickert (1971; en Chavenato 1988), siguiendo el punto de vista de Mc Gregor respecto al estilo de dirección, propuso cuatro formas de liderazgo variables en cuanto al grado de autoritarismo y aseveró que en la medida en que la gerencia mantenga una relación abierta y estrecha con el subordinado, habrá más posibilidades de obtener una mayor productividad.

Otro planteamiento similar fue la teoría Z de Strauss y Sayles (en Howell, 1979) quienes propusieron como característica apreciada de quien tiene a su cargo un grupo, la habilidad para vender ideas a fin de que los subordinados consideren los planes de acción del jefe como algo valioso, a su vez, el jefe deberá asumir el compromiso de informar el por qué de las ideas y someterlas a la valoración de sus subordinados, estableciendo un ambiente de cordialidad entre los integrantes del grupo de trabajo.

En síntesis, la teoría de la administración científica ponía énfasis en la administración del trabajo excluyendo a la persona, de manera inversa, el movimiento de las relaciones humanas centraba su

interés en el individuo y en el grupo social, omitiendo la estructura y eficiencia en el diseño del trabajo. Muchas de las teorías actuales que tratan de conceptualizar lo que ocurre dentro de las organizaciones, con frecuencia son descendientes teóricos de cualquiera de las dos teorías antes mencionadas.

No obstante las diferencias de objeto de estudio, ambas posiciones asumen que la relación empleado/organización es estática, por lo que la predicción de resultados y su generalización es posible gracias al establecimiento de relaciones lineales tales como: a mayor satisfacción de los empleados mayor producción (Argyris, 1976; Korman, 1970. En Howell, Op. Cit.)

C) APROXIMACIONES ORGANIZACIONALES.

A diferencia de las teorías expuestas anteriormente, la teoría de los sistemas que es la base de todas aquellas teorías que postulan el desarrollo organizacional; supone que el individuo es parte de un sistema de mayor amplitud: la organización.

Esta teoría derivada de la biología; consideró a la empresa como si fuera un sistema vivo, es decir, como un conjunto de elementos que se relacionan entre sí formando una unidad integral (Lasslo, 1975; en Rogers, 1980). Dicho sistema opera en virtud de cierta alimentación que proviene del medio (materias primas, personas, información, etc.) y que al ser transformadas se concretan en un bien o servicio que sirve como fuente de energía para garantizar el siguiente ciclo de actividades. Lo anterior genera un intercambio entre el sistema y el medio lo cual evita

la entropía o tendencia que tienen los sistemas cerrados para llegar a estados de desintegración.

El intercambio ocurre en un ambiente con características específicas en lo político, económico y social (macrosistema), que requiere de cierto grado de competitividad por parte de la organización (sistema) y de los individuos que la integran (microsistema). Bajo este enfoque se asume que tanto la organización como los individuos que la integran, son sistemas que están en constante cambio ya que se encuentran en un ambiente que igualmente cambia por factores tanto internos como externos.

Por otro lado, se considera que así como el individuo modifica la organización, ésta es modificada por ella y el grado de desarrollo organizacional puede ser diagnosticado con base en los cambios positivos que sufre la conducta colectiva de los individuos inmersos en la organización. De este modo, el desarrollo organizacional enfatiza la importancia que tiene el manejo de las resistencias al cambio (Katz y Kahn, 1966; Chavenatto 1988; Arias, 1979).

Con una lógica similar a la anterior, pero centrada en el individuo, Lorsch y Morse (1974; en Fleishman, 1976) señalan que al igual que una organización, las personas pueden ser vistas como sistemas interactivos en donde se relacionan factores externos del ambiente y factores internos directivos del individuo característicos de su personalidad. Así, la gran variedad de factores ambientales que actúan sobre las personas, son regulados por componentes dinámicos responsables de las respuestas y de las reacciones. Cada individuo es considerado como un procesador que interpreta la información recibida de acuerdo a su personalidad, de tal suerte que el comportamiento se basa más en las

percepciones que en los hechos por lo que la información tiene con frecuencia a ser distorsionada.

Por otro lado, Thompson y Van Houten (1975; en Fleishman, Iden.), conciben al hombre como un ser transaccional, esto es, que no solamente recibe insumos del ambiente, sino que también actúa provocando o anticipando cambios en su entorno. Así, el individuo dentro de las organizaciones se plantea objetivos que se esfuerza por alcanzar mientras mantiene transacciones con su entorno ya sea ante cambios tecnológicos, de entrenamiento, desarrollo, o en relación con sus compañeros y superiores.

Dentro de la lógica de la teoría de los sistemas, se han desarrollado otras teorías que resaltan la importancia de la comunicación en el desarrollo organizacional, comúnmente llamadas "Teorías Comunicativas". Entre los autores más representativos de dichas teorías podemos mencionar a Katz y Kahn (1966; en Rogers y Rogers, 1980), quienes introdujeron el término de "sistema abierto", que refiere a aquellos sistemas que mantienen intercambios con el medio. Asimismo, resaltaron la importancia que tiene la comunicación para el mejor funcionamiento de los grupos, y su relevancia para mantener a las organizaciones en un alto nivel de competitividad.

La comunicación, como un proceso, se establece con el medio cuando la información proveniente del exterior es seleccionada y analizada para enviarla nuevamente al exterior; este proceso tiene como fin la retroalimentación necesaria para corregir errores, tomar decisiones, modificar objetivos y procedimientos, etc. La retroalimentación incide obviamente en la planeación, organización, control e innovación del sistema.

Las ventajas de incorporar el estudio de la comunicación en la empresa, han sido llevadas a otros niveles; por ejemplo, Rogers y Rogers (Op. Cit.) sugirieron que el comportamiento de los individuos dentro de una organización, se entiende mejor si se analiza la comunicación que se da entre los miembros, ya que a través de ella los individuos comprenden mejor su papel dentro de la empresa. La importancia del estudio de la comunicación queda fortalecida por una influencia biunívoca en la empresa, ya que la estructura formal de la organización determina el tipo de relaciones comunicativas que se establecen entre sus miembros, y viceversa.

Este punto de vista, se opusó a aquellos modelos que consideraban que la comunicación se daba a través de una fuente, un mensaje, un canal y un receptor; ya que este tipo de explicación consideró al individuo como una unidad de análisis separada del tipo de organización de la cual formaba parte y supuso que la comunicación era un proceso unidireccional entre un emisor y un receptor, sin considerar las transacciones con el medio (en este caso la organización). Así, la comunicación dentro de una empresa, forma parte de una interacción dinámica entre múltiples variables y es a su vez, un intercambio transaccional entre dos o mas individuos útil para la consecución de los objetivos.

D) APROXIMACIONES PSICOLÓGICAS.

Mientras los tayloristas trataban afanosamente de ajustar el trabajo al hombre, al buscar formas sistemáticas de hacer cada labor, algunos psicólogos aplicados dirigían sus esfuerzos al estudio de las personas a través del análisis de las diferencias individuales. Estos

estudios trataron de encontrar las características distintivas de cada individuo que hicieran posible una mejor adaptación al puesto de trabajo.

Mediante el proceso de la selección de personal se intentó tener la organización perfecta, al tratar de encontrar al hombre más adecuado para cada puesto, partiendo, precisamente, del análisis y medida de las "facultades" individuales, la consigna fue entonces tener seres humanos ajustados a las exigencias minuciosamente descritas.

El uso de las pruebas psicométricas por Yerkes, Bridges y Hardwick (1915; en Pichot; 1989) y su divulgado éxito en la evaluación de reclutas para el ejército durante la primera guerra mundial, le confirió cierto estatus al conocimiento psicológico que unido a la formación profesional de los psicólogos en sus diversas ramas, fue catalogado como útil en la industria para decidir la incorporación de nuevos empleados, las promociones, cambios de puesto, traslados, etc.

Mustenberg (1914; en Howell, 1979), interesado tanto en las descripciones de puestos como en el estudio de las diferencias individuales, analizó los puestos considerando a la par que las descripciones de las tareas, los componentes "mentales" y "emocionales" deseables en los candidatos para ocupar un puesto.

El interés por las diferencias individuales y la construcción de instrumentos para medir dichas diferencias, llevo a algunos autores como Edison Woods (1917) a trabajar con el concepto de validez estadística que fue aplicado a una serie de pruebas como el Army Alpha y Beta, suministradas a los soldados en la primera guerra mundial.

Dentro de lo que se considera como aproximaciones propiamente psicológicas, un punto de vista alternativo para el análisis y

explicación del comportamiento es el planteado por Dunnette y Kirchner (1972) y Luthans y Kreitner (1979) quienes propusieron realizar el análisis de la conducta en las organizaciones mediante los principios de la teoría del condicionamiento operante.

La tesis fundamental es que la conducta en las organizaciones se puede explicar a partir de sus consecuencias contingentes al comportamiento, y debido a tal contingencia el comportamiento se va modificando a medida que el individuo aprende nuevas relaciones entre su conducta y las consecuencias, lo que probabiliza la ocurrencia de determinados comportamientos. Desde este punto de vista, se pone un marcado interés en la planeación sistemática del ambiente, ya que toda conducta organizacional es aprendida.

Esta forma de proceder en psicología es conocida con el nombre de "Modificación de Conducta", cuyas técnicas son entre otras el reforzamiento positivo, el reforzamiento negativo, la extinción y el castigo, utilizadas en diversos campos como el clínico, educativo e industrial para entender, controlar y modificar la conducta.

El aprendizaje se puede evaluar mediante el registro de su frecuencia de ocurrencia y en función de eso, el análisis del comportamiento puede ser realizado identificando aquellos eventos del ambiente que provocan el incremento o decremento de conductas que pueden ser "buenas" o "malas" para una organización.

Aun cuando las teorías antes mencionadas tratan de explicar el comportamiento de los individuos bajo el denominador genérico de "psicología industrial", debemos tener presente que los estudios derivados de dichas teorías han surgido de áreas de conocimiento

distintas a la psicología (a excepción de la perspectiva operante), como la ingeniería, la biología, la administración, etc.; y en algunos otros casos, se ha interpretado el estudio de lo psicológico anárquicamente, sin precisar de principio qué y cómo es posible acercarse a aquello que se desea estudiar. (para ilustrar los principales postulados de las teorías ver anexo 1).

de esta manera para algunos autores la psicología es:

- "La ciencia de la conducta humana y animal aunque en la industria la conducta animal queda excluida" (Dunnette, 1972 p. 16).
- "El estudio del hombre en su unidad psíquica y orgánica. Pero estos dos elementos no pueden ser considerados separadamente, el ideal metodológico es cañirse a la naturaleza dual del ser vivo, es decir a su unidad psicofísica" (Orosco, 1980 p. 182).

En esta última definición, se hace evidente la concepción dualista del comportamiento de la cual habla Kantor (1963-1969); traducción al español, 1990) y que orienta el trabajo del psicólogo a tratar de conocer lo que determina el comportamiento sea el alma, la naturaleza del hombre, la psique, el inconsciente, el yo etc., y lo desvía del estudio del comportamiento en sí mismo.

Ahora bien, esta falta de claridad entre el qué estudiar y el cómo, aleja la búsqueda de puntos comunes en todas las teorías existentes en psicología y aun más con las teorías pertenecientes a otros ámbitos de conocimiento. Si esta diversidad de puntos de vista predominantes fuera de la psicología se une a la diversidad imperante dentro de ella, el resultado es una mezcla de conocimientos de los cuales el psicólogo industrial se sirve para generar esquemas conceptuales totalmente eclécticos que con frecuencia tiene que desarrollar durante su ejercicio

profesional y no durante su formación académica, sobre este punto hablaremos en el siguiente capítulo.

II) EL TRABAJO DEL PSICOLOGO EN LA INDUSTRIA Y SU FORMACION PROFESIONAL

A) Formación profesional del psicólogo.

"Es engañoso suponer que se puede abordar el problema del ejercicio profesional del psicólogo y su vinculación con la formación universitaria al margen de la naturaleza de la disciplina con su particular configuración histórica" (Ribes, 1989, p. 847).

Antes de abordar la problemática a la que se enfrenta la formación profesional de los psicólogos en la actualidad y el vínculo que ésta guarda con su desempeño profesional, señalaremos brevemente algunos puntos importantes acerca del desarrollo de la ciencia que sirvan de base para hablar también del desarrollo de la psicología.

Kantor (1963, Traducción al Español 1990) señala que el desarrollo de la cultura y la ciencia se caracterizan por la confluencia en un momento histórico particular de concepciones ideológicas pertenecientes a periodos distintos, esta coexistencia de costumbres y conceptos que son incompatibles y aun en ocasiones mutuamente excluyentes, propicia que se mezclen concepciones científicas y precientíficas sobre algún tópico en particular con sus consecuentes ambigüedades.

Al respecto Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López (1980) señalan que en la actualidad en la Psicología conviven visiones científicas, precientíficas y protocientíficas de la conducta que dan la apariencia de disponer de múltiples puntos de vista teóricos para

afrontar los problemas psicológicos, siendo esta diversidad de teorías la evidencia de que atravesamos por una etapa de transición que se distingue por el abandono de algunos puntos de vista teóricos, con el consecuente fortalecimiento de otros.

Esta convergencia de formas híbridas de conceptos y costumbres históricas de hacer psicología a causa de la carencia de un paradigma u objeto epistémico como lo señala Ribes (1984; citando a Kuhn 1962), ha generado que la enseñanza en psicología se convierta en una mera sustitución de una corriente teórica por otra con los alumnos como adeptos que se apeyan a distintas vertientes teóricas, simplemente porque les resultan más atractivas. Sin embargo, el estado actual de la enseñanza, como se señaló antes, es solo el reflejo de la fragmentación teórica imperante entre los que profesan la disciplina.

La enseñanza de la Psicología en las escuelas, se ha dirigido únicamente a desarrollar en el estudiante habilidades verbales para discutir diversos puntos de vista teóricos sean estos experimentales, cognoscitivistas, gestaltistas, psicoanalistas, psiquiátricos, etc.; constituidos algunos de ellos por fundamentos propios del sentido común, nociones dualistas sobre la naturaleza humana y prácticas lingüísticas de la sociedad.

Por otro lado, la formación del psicólogo, que metafóricamente podríamos verlo como un cocktail de teorías, ha propiciado que la preparación profesional tome como criterio la cobertura de contenidos progresivos desprovistos de objetivos claros de las conductas a establecer descuidando la pertinencia de los programas en lo concerniente a la

actividad profesional que realizará el futuro psicólogo (Ribes y cols. 1980).

Acle (en Urbina, 1989) atendiendo al hecho de que el ejercicio de cualquier profesión se encuentra estrechamente relacionado con la formación que le precede, resume la investigación realizada por el Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de la Psicología (CNEIP). Entre los propósitos del CNEIP se encuentran el de precisar el perfil profesional del psicólogo mexicano y establecer lineamientos para analizar y evaluar los planes de estudio de las Facultades del país, para tal fin y dado que la enseñanza de la psicología no se circunscribe a la información de contenidos teóricos sino que además debe responder a la solución de problemas de carácter social, el CNEIP realizó diversos estudios, uno de ellos fue el de evaluar la formación del psicólogo con base en las opiniones de personas que ejercen dicha práctica. Los resultados señalan que existe un problema de identidad profesional en la carrera de psicología que se dá desde que los alumnos inician sus estudios de licenciatura pues una gran parte de la población encuestada reportó que un motivo para elegir la carrera fue el de ayudar al hombre, lo cual refleja una carencia de información tanto teórica como metodológica sobre la naturaleza de la disciplina, manteniéndose esta falta de claridad a lo largo de la carrera y cuando los alumnos egresan se relaciona con una opinión generalizada de que la carrera no ofrece los conocimientos teórico-prácticos suficientes y por consiguiente no esta vinculada a la satisfacción de necesidades sociales.

Además los encuestados también opinaron que aunque la formación que recibieron fue buena, no coincide con el mercado laboral, motivo por el

cual se ven obligados a tomar cursos de corta duración y acrecentar sus conocimientos con la experiencia laboral. Asimismo, se encontró que en las escuelas que imparten la carrera de psicología existe una variabilidad o falta de consenso en la formación teórico-conceptual, que ha llevado a proponer la reestructuración del currículum para que el psicólogo pueda desempeñarse según la definición del CNEIP: como un profesionalista que se encarga del estudio del comportamiento humano individual y social; y que a partir del estudio de los procesos cognoscitivos-afectivos, pretende hacer cambios pertinentes en el comportamiento mediante un trabajo interdisciplinario que le permita ejercer sus principales funciones: evaluar, planear, investigar, e intervenir.

Sobre el mismo tema, Fernández (en Urbina, 1989) ha precisado que el plan de estudios vigente en la Facultad de Psicología de la UNAM, es el fruto de la integración de las opiniones diversificadas de los psicólogos que lo elaboraron, esta divergencia en los puntos de vista, dió como resultado un currículum integrado por materias carentes de un orden lógico y desvinculadas de la actividad profesional, en los seis primeros semestres, se le otorga al alumnado una preparación general y en los últimos tres semestres de la licenciatura se le prepara en alguna especialidad en las áreas de psicología experimental, educativa, del trabajo o social.

Sin embargo, el plan de estudios presenta serios problemas de adecuación, por ejemplo, se señala que comprende materias como: biología y lógica que son consideradas como absurdas por su inutilidad y que las materias se dan descontextualizadas de un orden lógico-jerárquico como ocurre con la materia denominada "Teorías y Sistemas" que se imparte en

el primer semestre, cuando en opinión Fernández (op. cit.) debería ser la última ya que permite al alumno la integración de toda la información recibida.

Otro ejemplo de este tipo, es la asignatura de psicopatología que se lleva en tercer semestre como psicología de lo insano antes de la enseñanza de lo sano. Por otro lado, la objeción para la enseñanza de la estadística inferencial es que dicha materia se imparte sin que los psicólogos en general hayan empleado la estadística descriptiva. En el caso de la materia denominada psicología diferencial, se censura su pertinencia porque se asume que debe más su razón de ser a motivos racistas y sexistas que a un interés genuino del conocimiento de las semejanzas y diferencias en el comportamiento humano.

Finalmente, siendo el plan de estudios de la Facultad de Psicología el fruto de una serie de puntos de vista diversificados y desligados de la práctica profesional, se le ofrece al alumno un 34% de materias científicas, un 36% en materias aplicadas y el 30% restante lo integran materias que no tienen nada que ver con su área. Estas deficiencias en la enseñanza repercuten en su desempeño profesional.

En un intento por subsanar las deficiencias anteriores, Ribes y cols. (1980) elaboraron una propuesta para la integración de un currículum con base en objetivos definidos conductualmente, que permitiera superar tres grandes problemas: primero, la falta de coherencia; segundo, la falta de claridad en las conductas a establecer; y tercero, la poca vinculación entre los contenidos curriculares y el desempeño profesional en áreas aplicadas o de investigación.

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales Ixtacala (sin olvidar la importancia que tuvo en esto la experiencia en la Universidad Veracruzana) fue el punto de arranque de la nueva propuesta curricular que en sus inicios adoptó un plan de estudios congruente teórica y metodológicamente basado en el Análisis Experimental de la Conducta. El objetivo fue homogeneizar la enseñanza y consolidar la disciplina adoptando una teoría acorde con una metodología experimental capaz de generar tecnología.

El planteamiento curricular, buscó también precisar las conductas terminales que debería adquirir el psicólogo, estas conductas distaban mucho de ser únicamente de naturaleza verbal pues los objetivos instruccionales fueron considerados como secundarios respecto de los objetivos conductuales que se alcanzan en situaciones de entrenamiento específicas.

De esta manera, el plan de estudios se diseñó con un sistema modular integrado por: un módulo teórico (dirigido a desarrollar repertorios verbales en el estudiante); un módulo experimental (en donde el estudiante adquiere repertorios metodológicos) y el módulo aplicado (dirigido a fomentar repertorios tecnológicos y de solución a problemas). Estos módulos fueron ordenados de tal manera que el módulo teórico permanece constante con respecto al tiempo de duración a lo largo de los cuatro años de carrera; en tanto que el módulo experimental predomina en los primeros dos años y el aplicado en los dos últimos; así, el alumno es entrenado tanto en aspectos de investigación como aplicados, siendo el módulo teórico congruente con las actividades en las asignaturas correspondientes a los otros dos módulos.

Las habilidades finales a desarrollar fueron: observacionales, de identificación y definición de variables, análisis de literatura, interpretación de datos, escritura de reportes, representar los fenómenos de diversas formas, distinguir la adecuación de alguna técnica a una determinada situación, evaluar la pertinencia de un concepto a un grupo de datos, etc. La finalidad del curriculum se dirigía a que el estudiante adquiriera los comportamientos necesarios para enfrentar cualquier tipo de problema sea teórico, experimental o aplicado, este punto de vista concuerda con el de Fernández (en Urbina, Idem.) de acreditar al psicólogo como un profesional capaz de resolver problemas en cualquier escenario de trabajo.

En este sentido, el trabajo del psicólogo en la industria, se vincula con la actividad realizada por otros psicólogos sean éstos educativos, clínicos etc. pues el término: "Psicología Industrial", no debe llevarnos a pensar en la existencia de un campo de estudio independiente o paralelo a un marco psicológico general que defina el hacer propio del psicólogo, es decir, la Psicología industrial no es una y la educativa otra, pues ambas son subsistemas dentro de un sistema más amplio, y el único distintivo que poseen es que una se desarrolla en las organizaciones y la otra en ámbitos educativos, pero ambas son campos aplicados que poseen un origen en común, es decir, son subsistemas de lo que Kantor (1978) ha denominado como psicotecnología.

Dentro de la industria, el psicólogo se ha desempeñado principalmente en selección de personal, pero paulatinamente sus actividades se han ido expandiendo a otras áreas como: la capacitación, el establecimiento de programas de incentivos, el análisis de tiempos y movimientos,

el análisis de puestos, etc. Asimismo, a partir de que los humanistas entran al terreno industrial, las funciones del psicólogo se amplían al manejo de las relaciones humanas, a la solución de conflictos, a la comunicación y al estudio del liderazgo, tomando entonces la función de ser un agente de cambio que motiva a los grupos de la organización a asumir una actitud flexible, además de ser un colaborador en el mantenimiento de la identidad entre el trabajador y la empresa.

No obstante, aun con todas las funciones que el psicólogo puede realizar en la industria es considerado, de acuerdo con Feniche (en Urbina, 1989), como un "técnico" especialista en recursos humanos que es capaz de reclutar, seleccionar, fomentar buenas relaciones laborales, capacitar, integrar al trabajador a su nueva empresa y proporcionar circunstancias óptimas que faciliten a las empresas mantenerse en el mercado dentro de la organización social.

Si siguiendo esta misma línea, Gutierrez (1982) considera, por un lado, que la formación profesional del psicólogo es tan precaria que sus actividades en el campo industrial son transferibles a otros profesionistas; y, por otro lado, señala que si la efectividad de cualquier profesión se mide por su capacidad para resolver problemas sociales, la psicología aplicada a la industria no ha tenido éxito pues la preparación que reciben los psicólogos es insuficiente y los resultados que obtienen en su ejercicio profesional son poco satisfactorios porque siendo un área aplicada, se nutre del conocimiento generado en otras áreas psicológicas y no psicológicas sin aportar teorías o técnicas originales.

Un psicólogo "laboral", señala el autor, no se hace por haber cursado tres semestres en el área, sino cuando posee un repertorio de conocimientos susceptibles de ser generalizados a cualquier ámbito para la solución de problemas sociales.

El psicólogo, cualquiera que sea su actividad, debe ser capaz de realizar diagnósticos o evaluaciones, prevenir, intervenir e investigar, sin embargo la psicología en la industria se ha quedado en el primer plano, es decir en la realización de diagnósticos o evaluaciones de personal para su selección, función que es compartida por otros profesionales. Por otro lado, los contratantes de los servicios del psicólogo "industrial" (Canacindra en un coloquio celebrado en 1981 por el CNEIP) manifestaron que los psicólogos no están respondiendo a las demandas del medio laboral, pues están imposibilitados para intervenir técnicamente con demostrada efectividad y rentabilidad. El autor en un intento por desmistificar el pretendido desarrollo de la psicología laboral, señala que es necesario analizar si ésta crisis del trabajo del psicólogo en la industria se debe a una falta de desarrollo conceptual y metodológico de la disciplina, o a que el profesional egresa de las escuelas con una preparación limitada y difusa, si es así, resulta imprescindible hacer una revisión del currículum vigente en la Facultad de Psicología de la UNAM, que ha sido el rector de la preparación de varias generaciones. Este programa de estudios comprende 20 materias de las cuales solo el 55% son de carácter práctico y solo una incluye una práctica a realizar por el alumno en alguna organización. Por lo tanto, se considera deseable para el psicólogo que se desarrolla en la industria, una formación general e integral como la de cualquier otro

psicólogo, con materias que enfatizen el estudio de la teoría de la medida y la psicometría, impartidas por especialistas en el campo; la androgogía (enseñanza de adultos) a cargo de psicólogos educativos; métodos y técnicas de investigación y escalas de actitud impartidas por un profesorado del área de social y el manejo de las entrevistas y pruebas psicométricas por psicólogos del área clínica.

Asimismo se sugiere que los alumnos realicen pasantías de por lo menos dos meses en el campo, a fin de que se familiaricen con el contexto y el tipo de trabajo a desempeñar.

Como otro autor que escribió sobre la función del psicólogo en la industria y su vínculo con la formación que le precede, podemos mencionar a Grados (1986), quien realizó un sondeo entre la comunidad de egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM, tomando una muestra de 80 psicólogos "industriales" y les aplicó un cuestionario en donde se les pidió que anotaran las funciones que realizaban y que dijeran hasta que punto se relacionaban con la formación recibida en la escuela.

Los resultados revelaron que las principales funciones son la selección, el reclutamiento, el análisis y evaluación de puestos, la capacitación, las relaciones laborales, el desarrollo organizacional, el estudio de los métodos de trabajo, la higiene y seguridad industrial, ocasionalmente el diseño de sistemas hombre-máquina, sueldos y salarios, mercadotecnia y la calificación de méritos. En cuanto a la formación académica una proporción considerable de la muestra consideró que los psicólogos egresan con una preparación limitada y difusa, señalando como principales causas un profesorado poco comprometido con su función y un plan de estudios no actualizado.

Asimismo, se enfatizó por parte de los encuestados que deberían incluirse en el plan de estudios, temas tales como: las dinámicas de grupos, detección de necesidades de capacitación, pruebas psicométricas, técnicas de entrevista, técnicas de instrucción, desarrollo organizacional, procesos legales, trámites laborales (INSS, ISPT, FOMACOT etc.), sueldos y salarios, relaciones sindicales, economía y finanzas, etc. Por último concluyeron, aseverando que el dominio que tienen los psicólogos en lo requerido para desempeñarse profesionalmente se encuentra a un nivel bajo, subsanándose con la práctica y cursos adicionales.

Por otro lado, el psicólogo no solo presta sus servicios dentro de las organizaciones, sino también fuera de ellas como son las actividades de consultoría. Gerardo (en Urbina, 1989) señala a la consultoría como una alternativa para el desarrollo profesional del psicólogo. Esta consiste en asesorar a empresas mediante un estudio "Técnico-Científico" a fin de mejorar su operatividad. Dicha intervención la realizan en tres momentos: En la primera etapa, se hace un diagnóstico de la situación real comparándola con la ideal mediante técnicas como la entrevista, cuestionarios, pruebas psicológicas, sociometría, análisis de puestos, evaluación del desempeño, mesas redondas, registros internos etc.; una vez obtenidos los datos, se pasa a la segunda etapa en donde se interviene con actividades planeadas previamente de carácter educativo, cuando se requiere mejorar las actividades, destrezas, habilidades, conocimientos, etc.; organizacional, si se trata de hacer cambios en las estructuras; o, social cuando se intenta mejorar las relaciones humanas. La tercera etapa y la última, consiste en evaluar los resultados objetiva

y sistemáticamente. Ahora bien, para determinar cómo trabajan los consultores, la autora entrevistó a 51 personas que prestaban servicios de este tipo, y encontró que se trabaja generalmente de manera interdisciplinaria siguiendo un modelo de trabajo flexible, es decir adaptado a las necesidades del cliente, resultando comúnmente como áreas de oportunidad: las relaciones humanas, el reclutamiento y la capacitación.

De lo señalado hasta aquí, podemos decir que:

a) Que de acuerdo con algunos autores, se le cataloga al psicólogo como un técnico que puede apoyar el trabajo profesional de otras disciplinas.

b) Que la formación del psicólogo es un reflejo de que la psicología como disciplina de conocimiento se encuentra aun en proceso de desarrollo.

c) Que existe poca relación entre la formación académica y las demandas del campo laboral.

d) Hasta la fecha, los procedimientos aplicados en la industria son meramente prácticas sistematizadas que carecen de relación alguna con un conocimiento básico, y que se trabaja haciendo uso del sentido común.

Con respecto a este último punto, Ribes (1989) señala que en las diversas disciplinas el conocimiento científico y el aplicado no se desarrollan paralelamente pues las disciplinas científicas y las tecnológicas o aplicadas son de naturaleza distinta ya que, siendo sus objetivos diferentes guardan formas de conocimiento contrastante.

La ciencia se preocupa por abstraer los conocimientos de

eventos concretos mediante un proceso de análisis, y en un proceso de síntesis describe las relaciones abstraídas, haciendo generalizaciones.

Otra característica de la ciencia es que utiliza un lenguaje distinto al ordinario que a medida que se va desarrollando se vuelve inaccesible a la actividad práctica, motivo por el cual los conocimientos no pueden ser transferidos abruptamente al ámbito aplicado sin antes ser adaptados como principios sintéticos para explicar los fenómenos singulares utilizando categorías genéricas.

A diferencia del conocimiento científico, el tecnológico hace referencia siempre a circunstancias concretas pero debe ser sintetizador del conocimiento analítico que se genera al amparo de una teoría y no sólo sintetiza los conocimientos que se derivan de un marco teórico determinado sino que reúne los conocimientos analíticos de diversas ciencias en cuanto a reglas, procedimientos, criterios predictivos, etc.

Otra diferencia que existe entre el conocimiento básico y el aplicado, es que este último se da siempre en niveles concretos y no puede ser generalizado.

Sin embargo, Ribes y López (1985) señalan que una actividad es aplicada o tecnológica, solo cuando parte del análisis en ciencia básica de modo que ambos tipos de conocimiento el tecnológico o aplicado y el desarrollado en la investigación básica, siguen los mismos principios; pero esto último no sucede en la realidad en psicología, pues como señalamos ni la formación de los psicólogos ni sus prácticas profesionales tienen un punto en común de origen, como tampoco lo tiene la disciplina misma.

Sobre este mismo tema referente a la relación entre ciencia y tecnología, Fernández (Op. Cit.) señala que si asumimos que el conocimiento aplicado se nutre del conocimiento básico y que si consideramos que solo el 1% de los psicólogos se dedican a la investigación por lo menos en la UNAM, es lógico preguntarse qué aplican los psicólogos si no se genera conocimiento básico susceptible de aplicación.

En este sentido, Ribes (1991) señala que la psicología tiene la tarea de comprender y explicar el comportamiento en términos genéricos, pero también tiene que contemplar la individualidad del comportamiento que es el resultado de la ontogénesis única e irrepetible de cada organismo, porque aunque se asume que la singularidad no constituye un problema para la ciencia, esta singularidad, es la diferencia que se da entre los individuos, que no obstante ser distintos, se comportan de manera consistente de acuerdo a su muy particular historia interactiva.

Así, el reconocimiento de la individualidad y la predicción de sus consistencias son los pilares para la aplicación del conocimiento psicológico y constituyen un enlace entre el saber analítico y el sintético. De este modo, cuando se afirma que la psicología se encarga del estudio de las interacciones que se dan entre organismos individuales con eventos individuales, evidentemente no se habla de relaciones concretas sino de abstracciones integradas en una teoría (Ribes, 1985).

Ahora bien, regresando a la naturaleza del trabajo del psicólogo "industrial", es importante subrayar que en casi todas las actividades que se desarrollan en este ámbito, el psicólogo desempeña una labor interdisciplinaria, pues trabaja muy de cerca con otros profesionistas y

empleados como ingenieros, supervisores, empleados, etc., y por tal motivo, su trabajo profesional debe darse, paradójicamente, como una desprofesionalización, esto quiere decir que el psicólogo "aplicado", una vez que se profesionaliza adquiere el conocimiento de la disciplina y lo lleva a ámbitos aplicativos, en donde puede ser compartido por otras ciencias o prácticas sociales. La desprofesionalización abarca entonces el empleo del conocimiento analítico traducido a conocimiento sintético (Ribes, 1992).

El psicólogo "aplicado" debe trabajar a lado de otros profesionistas porque la psicología, a diferencia de otras profesiones no tiene un encargo social específico, es decir, no podemos hablar de problemas puramente psicológicos a nivel social porque los problemas psicológicos no pueden ser identificados al margen de otro tipo de problemas como educativos, laborales, de salud, etc., en donde el comportamiento es sólo un componente o una dimensión de dichos problemas, y evaluarlos interdisciplinariamente nos dá la posibilidad de valorarlos de manera integral, considerando sus múltiples dimensiones. Es por esta razón que la labor del psicólogo debe darse siempre unida a la de otros profesionales incluyendo a los usuarios mismos de los servicios. (Talento y Ribes, 1980 en Ribes, 1989).

De este modo, el trabajo del psicólogo en selección de personal, constituye un claro ejemplo de la naturaleza interdisciplinaria de la disciplina psicológica en terrenos aplicados. El psicólogo que labora en la industria por la naturaleza del trabajo que desempeña, necesita del apoyo de otros profesionales como administradores, ingenieros, técnicos, etc. que le provean de la información necesaria para la elaboración del

perfil de los candidatos idóneos para los puestos vacantes. El perfil de un puesto es el documento que interpreta en términos psicológicos las características o atributos personales que deberá tener un candidato, así como los requisitos mínimos en cuanto al grado de conocimiento alcanzado. Previo a la elaboración del perfil del puesto, el psicólogo tiene que recabar toda la información necesaria, que le permita perfilar o delinear las características que deberá poseer el candidato, dicha información puede ser obtenida de: a) descripciones de puestos (que no siempre son elaboradas por el psicólogo pues en esta tarea participan administradores, ingenieros, técnicos y todas aquellas personas que conozcan con profundidad las tareas que el puesto involucra); b) Entrevistas dirigidas a jefes o supervisores y a los empleados mismos; c) Cuestionarios; d) Observaciones directas etc. De tal manera que en el proceso previo a la selección participa además del psicólogo, todo el personal que tiene contacto directo o indirecto con el puesto vacante sean gerentes, supervisores, administradores, ocupantes del mismo puesto etc., ya que sólo de esta forma se puede obtener un "retrato hablado" del puesto a cubrir.

A partir de la elaboración del perfil todo lo demás corre por cuenta del psicólogo reclutamiento, entrevistas, exámenes psicométricos, etc., hasta la valoración técnica, que es otro momento en donde se requiere nuevamente del trabajo interdisciplinario; la elaboración de los exámenes técnicos y la evaluación técnica del aspirante compete únicamente a los que conocen técnicamente el trabajo, siendo la labor del psicólogo fundamentalmente, la de elaborar y aplicar instrumentos de

evaluación definiendo su estructura, contenido, pertinencia etc. Del trabajo en selección hablaremos en el siguiente apartado.

III) EL PROCESO DE SELECCION

Las organizaciones para poder funcionar satisfactoriamente, necesitan de recursos que les permitan llegar al logro de sus objetivos, dichos requerimientos pueden clasificarse en tres tipos: **Materiales**, en donde podemos incluir la maquinaria, el capital, las instalaciones, etc.; **Técnicos**, refiriendonos a organigramas, procedimientos, actitudes, motivaciones y experiencias del personal que labora en la organización. A éste último aspecto generalmente se le conoce dentro de las organizaciones como el área de la "Administración de los Recursos Humanos".

La administración de Recursos Humanos (ARH), como uno de los tres pilares que sostienen a la organización, es el campo que se encarga de suministrar todo el potencial humano, y es considerado como un proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia organización" (Arias, 1973 p.p. 27). Esta área de trabajo en la industria, requiere de la participación de diversas fuentes de conocimiento como el derecho, la economía, la ingeniería la, psicología, etc. las cuales aportan a través de un trabajo interdisciplinario, los elementos necesarios para el funcionamiento óptimo de la empresa.⁷

⁷ Los términos organización, empresa, industria y compañía serán empleados como sinónimos para los fines del presente trabajo.

La psicología en particular ha sido aplicada en distintos ámbitos del trabajo en la industria como lo son: la capacitación, el análisis de puestos, la evaluación del desempeño, la elaboración de instrumentos de evaluación, la selección, etc.

La selección de personal, dentro de la ARH, es sin lugar a dudas el área que ha utilizado con mayor frecuencia los conocimientos provenientes de la psicología, partiendo de la idea de que utilizando sus métodos "científicos", es posible medir las habilidades de las personas, identificar sus aspiraciones y limitaciones, etc., para colocarlas finalmente en el puesto que les sea más adecuado.

Así, la selección de personal tradicionalmente se define como: El procedimiento que permite encontrar al hombre adecuado para el puesto adecuado (Arias, Op. Cit.; Orosco, 1980; Grados, 1988).

El proceso de selección de personal, consta de una serie de etapas que pueden variar dependiendo de la empresa u organización, pero de manera genérica consiste de las siguientes: a) La Vacante; b) La requisición; c) El análisis del puesto; d) El reclutamiento; e) La presolicitud; f) La solicitud y la entrevista inicial; g) La evaluación técnica; h) La evaluación psicométrica; i) El examen médico; j) La encuesta socioeconómica; y, k) La decisión.

a) La Vacante.

El proceso inicia cuando se abre una vacante, sinónimo de un puesto sin titular, que puede ser ocasionada por el reemplazo ya sea temporal o definitivo de alguna persona dentro de la compañía; o bien puede ser de nueva creación cuando surge un nuevo puesto dentro de la empresa.

b) La Requisición.

La vacante, ocasionada por reemplazo o puesto de nueva creación, es notificada al departamento de selección mediante una requisición de personal, la cual contiene: fecha de requisición, día en que deberá ser cubierto el puesto, fecha de contratación, departamento, horario, sueldo, descripción genérica de las actividades y a qué personas le reporta.

c) El análisis del puesto.

Algunos autores como Arias (1973), Orozco (1980) y Blum y Naylor (1976), consideran que con la requisición de personal es necesario hacer un análisis del puesto en caso de que la empresa aun no lo tenga claramente definido, esto con el fin de marcar los requisitos que deberá satisfacer el futuro ocupante.

La información para el análisis del puesto se puede obtener de los manuales de procedimientos existentes en la compañía; haciendo observaciones directas en los escenarios de trabajo o bien haciendo entrevistas a los jefes y/o a los ocupantes de puestos análogos.

Una forma distinta de las anteriores para hacer la descripción del puesto, la propuso Flanagan (1949; en Jessup 1979) a través de la técnica de los incidentes críticos que consiste en describir situaciones en las que ocurren desempeños muy sobresalientes o bien equivocados a fin de obtener un documento narrativo del tipo de trabajo implicado y de las características deseables en los candidatos a ocupar el puesto vacante.

Los datos que generalmente contiene una descripción de puesto son: su denominación, la ubicación dentro del organigrama, una descripción genérica o resumen de las funciones principales expresadas a manera de objetivos y una descripción específica desglosada mediante objetivos

específicos, en donde se detallan punto por punto las tareas del puesto. Esta descripción se hace con el fin de determinar qué es lo que hace el ocupante, cómo lo hace y porqué lo hace. La información así obtenida tiene que ser interpretada en términos psicológicos, esto quiere decir que deberán especificarse los atributos personales deseables en el futuro ocupante, para elaborar un perfil o serie de características descriptivas del tipo de persona que el puesto requiere.

Una vez elaborado el análisis de puestos, algunos autores, como Crozco (Op. Cit.), consideran pertinente hacer una valuación del mismo si no ha sido claramente ubicado dentro del organigrama de la empresa a fin de poder definir el sueldo.

Quando el análisis del puesto y su valuación (en caso de ser necesarios) ya se ha hecho, el siguiente paso es buscar dentro del personal que trabaje dentro de la compañía, a aquellos que reúnan los requisitos establecidos, para hacer un cambio de puesto o bien una promoción o ascenso, y en caso de no existir ningún prospecto se inicia el proceso de reclutamiento.

d) El Reclutamiento.

El reclutamiento son las formas de las que se valen las compañías para atraer candidatos adecuados a sus necesidades. Grados (1988) clasifica las formas de reclutamiento en fuentes y medios. En la primera, se recurre al lugar idóneo para captar candidatos como bolsas de trabajo, agencias de colocación, asociaciones profesionales, instituciones educativas (tratándose de fuentes externas) o sindicatos, cartera de candidatos y promociones (cuando la fuente es interna). En la segunda, se

utilizan medios de difusión como el periódico, la radio, T. V., grupos de intercambio, boletines o el volanteo.

Los candidatos que se logran captar se evalúan de manera secuencial iniciándose así la etapa de selección propiamente dicha con el llenado de la presolicitud.

e) La Presolicitud y la Entrevista inicial.

La presolicitud es un formato en el cual se requieren los datos indispensables del candidato para cubrir la vacante, lo que permite apreciar de manera rápida si el solicitante cubre o no los requisitos del puesto, por lo que resulta muy útil cuando se tiene una afluencia considerable de candidatos.

Con la revisión de la presolicitud, se lleva a cabo simultáneamente una entrevista inicial que tiene la finalidad de observar si los atributos del candidato tales como la apariencia física, la facilidad de palabra, la habilidad para relacionarse, etc., corresponden con los requerimientos del puesto. Al término de la entrevista se le proporciona al candidato, información general del puesto vacante y de la compañía. Este tipo de entrevista es muy superficial y puede hacerse aproximadamente en 10 minutos.

f) La solicitud y entrevista.

Si el candidato reúne los requisitos mínimos, el siguiente paso es el llenado de la solicitud en la cual se requieren datos personales, escolares, laborales y familiares, que se verifican en la segunda entrevista.

Las fases de la entrevista son: el rapport, la cima y el cierre. El rapport, tiene la finalidad de establecer una atmósfera de cordialidad

entre el entrevistador y el entrevistado, por lo que se omiten preguntas que generen tensión y en lugar de ello, se verifican los datos personales tales como el nombre, la dirección, la nacionalidad, el registro federal de causantes, etc., estableciendo una relación de empatía entre el entrevistado y el entrevistador. La cima, como la siguiente etapa de la entrevista, representa el momento en el que se obtiene la mayor parte de la información del candidato al indagar el grado de estudios alcanzado, la trayectoria laboral y las relaciones que mantiene el candidato dentro de su núcleo familiar. La historia educativa se considera importante porque permite conocer el nivel intelectual y los logros académicos del candidato que son tomados como un indicativo del rendimiento común del individuo. La experiencia laboral es sin duda el aspecto que más interesa dado que permite conocer la trayectoria de progreso del solicitante, su estabilidad laboral, los ingresos alcanzados, la relación que mantuvo con su jefe y compañeros de trabajo, las actitudes que guarda con respecto a sus empleos anteriores, etc. Por último, el cierre es el momento en que la entrevista empieza a declinar y generalmente se hacen preguntas referentes al estado de salud, el uso del tiempo libre, etc.

Una vez que se obtiene toda la información que se considera importante, se le anticipa al candidato que se ha llegado al término de la entrevista y se le da información y la posibilidad de hacer las preguntas que él considere pertinentes, y al término de ellas se le despide amablemente, dándole una cita para la evaluación técnica si se le consideró un buen candidato.

9) La evaluación técnica.

Esta evaluación va dirigida a explorar si el candidato posee los conocimientos teórico/prácticos que el puesto exige, este tipo de evaluación por ser de naturaleza técnica, la efectúa el jefe inmediato o el departamento de selección, cuando cuenta con instrumentos adecuados.

h) La evaluación psicométrica.

Es recomendable que la evaluación psicológica, se realice después de la evaluación técnica para ahorrar tiempo y costos, si los candidatos no tienen los conocimientos necesarios en el puesto. En esta etapa se intenta analizar la capacidad intelectual, la habilidad, la personalidad, las actitudes y aptitudes de los candidatos a través del uso de pruebas psicológicas que van encaminadas a medir aspectos internos de los individuos, que mantengan alguna relación con el éxito en el trabajo, de tal manera que antes de hacer cualquier apreciación del candidato, deberán conocerse las características que se desean medir para elegir o elaborar las pruebas o grupo de pruebas (baterías), predictoras del éxito en el empleo.

i) El examen médico.

En esta etapa se verifica el buen estado de salud del solicitante para evitarle riesgos, por una parte, si el trabajo interfiriera con su estado de salud, y, por otra, a la empresa.

j) La encuesta socioeconómica.

En ocasiones se hace una visita domiciliaria para verificar el domicilio del candidato y las condiciones socio-económicas en las que se desenvuelve. Asimismo, se checan las referencias tanto personales como de empleos anteriores para corroborar si el candidato no omitió algún dato o falseó la información.

k) La decisión.

Se toma una resolución en base al proceso antes descrito, se integran los resultados del solicitante en cada una de las etapas y se elabora un reporte para decidir si el candidato fue aceptado o no. En caso de ser aceptado, se procede a la firma del contrato. El proceso de selección antes descrito se ilustra en el anexo 1.

Es pertinente señalar que el proceso de selección antes descrito, queda sujeto a las características del puesto y al estilo que adopte la organización con base en sus necesidades; así, puede ser pertinente o no, realizar el análisis o la valuación del puesto, o pueden necesitarse más de dos entrevistas, o incluso pueden omitirse o aumentarse etapas en el proceso.

Pero, al margen de la secuencia o la forma que adopte el proceso de selección en cada empresa, lo que interesa para los fines de éste trabajo, es enfatizar más que en el cómo se ha llevado a cabo la selección, en el porqué; sin pretender hacer un análisis que se pierda en la generalidad. El interés no se centra en las formas de evaluación para seleccionar personal sino, particularmente, en el uso de las pruebas psicométricas como herramientas de evaluación, para lo cual es conveniente hablar un poco en el siguiente apartado, de la historia y los supuestos teóricos de los "tests mentales".

IV) LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS

a) Historia de la Psicología diferencial.

En 1890 el psicólogo americano Mok Catell, utilizó el término "tests mental" para designar una serie de pruebas psicológicas utilizadas para analizar las diferencias individuales en estudiantes universitarios. Estas pruebas medían tiempos de reacción, sensibilidad al dolor, factores sensoriométricos, etc. Posteriormente, en 1905, el psicólogo Alfred Binet y el Dr. Thomas Simon elaboraron el primer "tests mental" práctico para diagnosticar el nivel intelectual en individuos anormales.

En los inicios del desarrollo de las pruebas, su uso quedó circunscrito a la educación y a la orientación profesional, hasta que fueron utilizados en la primera guerra mundial para medir la inteligencia de los reclutas del ejército mediante una batería de tests basada en la escala Binet-Simon denominada "Army Beta". A partir de este momento los tests mentales gozaron de una gran aceptación en diversos países como Estados Unidos, Gran Bretaña, Australia, Francia, etc.; pero cuando comenzaban a infiltrarse en Rusia en donde imperaba la tradición reflexológica, por el año de 1936, quedaron prohibidos por que se les consideró como un método "seudocientífico" y falso en su principio por considerar que los datos arrojados por un tests no correspondían a nada, o bien correspondían a apariencias o relaciones parciales momentáneas, sujetas a la situación experimental impuesta por la prueba.

Por otro lado, cabe señalar que el surgimiento de la psicología diferencial no se sujeta a la historia de alguna teoría en particular, pues han sido diversos puntos de vista (psicoanálisis, asociacionismo,

gestalt, y cognoscitivismo) los que han contribuido en la interpretación de estos métodos de evaluación (Fichot, 1989).

b) Tipos de pruebas.

Los tests mentales se han clasificado según sus características como de lápiz y papel; según la forma de ser administrados como individuales o colectivos, y en base a lo que pretenden medir es posible clasificarlos en dos grupos:

1) De eficiencia: Pruebas que pretenden explorar aspectos cognitivos como las aptitudes, habilidades y conocimientos, es decir, la inteligencia.

2) De personalidad: Que comprenden las pruebas que sondan aspectos afectivos y motivacionales.

Las pruebas psicométricas tratan de medir las capacidades o las características del individuo con base en las respuestas emitidas, consideradas como rasgos de la personalidad.

Respecto al primer grupo de pruebas, cabe señalar que de acuerdo con autores como Siegel y Lance (1980) y Fichot (Idem.), la inteligencia representa un concepto que ha sido difícil de definir por ser considerada como una especie de capacidad general o de "agilidad mental", que implica la capacidad para aprender rápidamente, el resolver problemas, el recordar información con facilidad, el pensar de manera abstracta, el manejar símbolos, etc. Comúnmente la inteligencia ha sido definido como:

a) Una aptitud para resolver problemas; b) Una aptitud para el éxito escolar; o, c) Una aptitud factorial, es decir, una aptitud que se relaciona con múltiples factores como el aprendizaje, la memoria, la

atención, la percepción, la destreza manual, la capacidad de análisis y síntesis, etc.

A su vez, el concepto de inteligencia incluye a otros conceptos tales como las aptitudes y las habilidades, que como lo señala Jessupe (1975), son claramente diferenciables: las aptitudes se definen como características innatas de los individuos, las cuales son susceptibles de ser desarrolladas bajo la influencia del medio, que se relacionan con la potencialidad para adquirir habilidades y conocimientos; en tanto que las habilidades predicen el éxito mediante el dominio preciso del conocimiento tanto en lo teórico como en lo práctico.

Por otro lado, las pruebas de personalidad, mediante el uso de cuestionarios o pruebas proyectivas que generalmente son interpretadas clínica o psicoanalíticamente, se orientan a descubrir los anhelos, conflictos, deseos, necesidades, frustraciones, etc.

c) Sujetos de las pruebas de psicométricas.

Un tests mental es una prueba que implica una tarea a realizar idéntica para todos los sujetos examinados y con una técnica precisa para determinar el éxito o el fracaso. Una prueba puede ser considerada también como una situación experimental estandarizada que sirve como estímulo a un comportamiento, que se evalúa estadísticamente con el de otros individuos que poseen características comunes y que han sido colocados en la misma situación, lo cual permite clasificar a cada sujeto con respecto a la población de la que forma parte; por tal razón, la situación de prueba debe ser la misma para todos los individuos (Orosco, 1980).

Es importante señalar que los datos arrojados mediante las pruebas psicométricas (de inteligencia o de personalidad, excepto en el caso de las pruebas proyectivas), dado que parten de criterios normativos, nunca son absolutos sino que se encuentran sujetos a la norma de alguna población general o específica (Jessuppe, Idem.).

El objetivo final de toda prueba psicométrica es, entonces, identificar las diferencias individuales como la inteligencia, las aptitudes, las motivaciones, etc., para poder predecir el comportamiento futuro de una persona con base en la información obtenida en el presente (Nowell, 1979; Blum, 1976; Pichot, 1989; Orozco, Idem.).

d) Criterios estadísticos y pruebas de inteligencia.

Como se señaló anteriormente, el comportamiento evaluado por medio de una prueba psicométrica se analiza estadísticamente con respecto a una población de n sujetos que se distribuyen normalmente dentro de la misma, y que comparten características tales como la edad, nivel socioeconómico, escolaridad, etc.

Ahora bien, para establecer puntos de comparación entre los resultados obtenidos por los individuos en situaciones similares de prueba, los resultados de un teste de inteligencia tienen que expresarse mediante el cálculo de la edad mental o grado de desarrollo intelectual que corresponde a la mayoría de los sujetos de cada edad cronológica. Esta técnica fue introducida por Binet y está basada en la construcción de pruebas que contengan reactivos en creciente grado de dificultad, a fin de evaluar estadísticamente todas aquellas preguntas representativas de una determinada edad cronológica, es decir, las que pueden ser contestadas acertadamente por el 50 o 70% de los individuos bajo un rango

de edad cronológica particular; en otras palabras, la edad mental es la edad máxima en la cual los individuos responden correctamente a todas las preguntas que poseen cierto grado de dificultad. La edad mental no es una medida que se dé siempre en números cerrados pues cuando los individuos responden correctamente a preguntas que corresponden a una edad cronológica superior, se cuentan como meses adicionales a la edad mental del individuo.

Siguiendo esta misma lógica de evaluación, Willian L. Stern (1912, en Pichot, 1991) propuso una medida derivada del cálculo de la edad mental a la que llamó Coeficiente Intelectual (C.I.), que se obtiene al dividir la Edad Mental (EM) entre la Edad Cronológica (EC) y el resultado multiplicado por cien para evitar decimales ($EM/EC \times 100$).

El CI expresá la relación entre la EM y EC, evidenciando el grado de inteligencia del examinado; así cuando el CI es igual a cien es decir $EM = EC$ el individuo es normal, si el CI es mayor que cien se considera que el sujeto es sobredotado ($EM > EC$), y si esta relación es inversa ($EM < EC$) indica que el individuo es subnormal.

Por otro lado, el CI puede adoptar dos formas de evaluación distintas: 1) la evaluación en percentiles y 2) la evaluación en desvíos reducidos. En la primera, se ubica al individuo con respecto a cien personas de la misma EC, en donde el centil corresponde al mejor y el cero al peor. En la segunda, se calcula la desviación standar de un grupo, con un valor promedio arbitrario, por ejemplo cien; y, con una fracción de desvío también arbitrario, por ejemplo quince. Dichas evaluaciones en desvíos reducidos, generalmente se expresan en tablas T y de ellas se obtiene el diagnóstico.

Por otro lado, el diseño de pruebas psicométricas como instrumentos de evaluación estadística debe cubrir dos criterios indispensables en todo estudio valorado estadísticamente, éstos criterios son: la confiabilidad y la validez.

La confiabilidad se define como la cualidad que posee un instrumento para proporcionar resultados idénticos en estudios sucesivos, es decir, es el grado de consistencia en los resultados arrojados por el instrumento.

Algunos métodos para determinar la confiabilidad son los siguientes:

1) Consistencia tests-retete: consiste en aplicar a los mismos sujetos, el mismo tests después de un intervalo de tiempo. para observar si se da una correlación⁸ entre las dos medidas obtenidas.

2) Consistencia interna: esta se obtiene al dividir un tests en dos partes equivalentes, calculando la correlación entre las calificaciones obtenidas en ambas partes por los mismos sujetos.

3) Equivalencia: consiste en aplicar dos tests paralelos que contengan preguntas de naturaleza y dificultad análogas, para obtener la correlación de las calificaciones obtenidas en ambas pruebas por los mismos sujetos.

La validez se define como la cualidad por la que un tests mide lo que pretende medir, al demostrar la magnitud de la correlación entre las estimaciones de la prueba y lo ocurrido en situaciones "reales" es

⁸ La correlación es un índice numérico a través del cual se determina la variación conjunta de dos variables, puede ser positiva cuando se establecen relaciones que siguen un mismo sentido o negativa cuando varían en sentido opuesto.

decir, de desempeño. Siegel y Lane (1980) indican cinco formas de analizar la validez de un test, la previsiva, la concurrente, la nominal, de contenido y de interpretación.

1) la validez previsiva refiere a la existencia de una correlación positiva entre las calificaciones de la prueba y las medidas obtenidas en la ejecución del trabajo.

2) la validez concurrente, similar a la anterior, se obtiene administrando la prueba a los empleados mientras trabajan, a fin de obtener un juicio de valoración de manera inmediata.

3) la validez nominal hace referencia al grado en que la prueba mide factores relacionados con el trabajo.

4) la validez de contenido indica si la muestra de preguntas obtenidas en la prueba es representativa del conglomerado de preguntas que se habrían podido hacer.

5) la validez de interpretación se obtiene cuando los resultados obtenidos en la prueba se correlacionan con los obtenidos en una prueba similar.

Para efecto de la construcción de pruebas, se elige un indicador o criterio que mida hasta que punto el individuo puede ser apto para el trabajo (como el razonamiento matemático, destreza motriz, características personales, etc.) con su respectiva herramienta de medida o predictor (sean entrevistas, pruebas, solicitud); ahora bien, cuando existe correlación entre las calificaciones de un predictor y la eficiencia en el trabajo en base a los criterios, se dice que el instrumento de medida o predictor es válido, es decir, que mide lo que pretende medir, y si arroja los mismos resultados en estudios posteriores

entonces el predictor también es confiable (Blum, 1976) De manera general, los aspectos estadísticos señalados son los considerados para la construcción de las pruebas psicométricas a fin de asegurar sus posibilidades predictivas. Algunas de las pruebas para evaluar la inteligencia que son utilizadas en las organizaciones para la evaluación del personal, y que proceden de la manera en que se ha señalado son el Weis, Dominos, Army Beta, Barsit, Raven y Melli.

e) Pruebas de personalidad.

Los tests de personalidad, como ya se señaló, comprenden todas aquellas pruebas dirigidas a explorar aspectos afectivos, motivacionales o conativos de los individuos, es decir, aspectos no intelectuales (Pichot, 1989). Dichas pruebas son consideradas como uno de los métodos que permiten acceder al análisis de la personalidad utilizando principalmente postulados psicoanalíticos y gestálticos.

Cabe señalar, que el concepto de personalidad ha sido entendido como aquella estructura que se va conformando a partir de influencias fisiológicas, psíquicas y socioculturales, y que junto con factores situacionales determina el actuar del individuo, de tal manera que todo acto revela a su vez la estructura de la personalidad. También se ha considerado que la estructura de la personalidad, posee distintos grados de profundidad, en dónde los fenómenos superficiales forman un estrato más fácil de identificar que aquellos niveles profundos que guardan rasgos de la personalidad que ponen al descubierto las fuerzas inconscientes ignoradas incluso por el mismo individuo (Bell, 1948).

En este sentido, las pruebas de personalidad son un instrumento que permite analizar tanto los estratos superficiales como los profundos de la personalidad, y han sido divididas de acuerdo con Orosco (1980) en dos grandes grupos: 1) Cuestionarios y 2) Pruebas proyectivas.

1) Cuestionarios. La iniciativa de utilizar cuestionarios como tests de personalidad se debe a Alfred Binet. Los cuestionarios están estructurados con base a preguntas a las cuales el examinado debe contestar por elección forzada o por elección múltiple, de acuerdo con sus opiniones, gustos, intereses, tendencias de comportamiento en situaciones específicas, etc.

De acuerdo con lo que pretenden evaluar, los cuestionarios pueden ser de intereses, de valores, de actitudes o de personalidad. Asimismo pueden ser unifásicos o multifásicos.

Son unifásicos cuando exploran solo un rasgo de la personalidad, por ejemplo introversión vs. extroversión; multifásicos cuando permiten evaluar varios rasgos simultáneamente.

A su vez, los cuestionarios pueden ser interpretados en términos psicológicos, psiquiátricos o de acuerdo a los factores de personalidad definidos por un análisis factorial.

Entre los cuestionarios unifásicos interpretados psicológicamente podemos mencionar la prueba del dominio/sumetimiento de Allport, integrada por la descripción de un cierto número de situaciones, en las cuales se les solicita a los examinados que respondan por elección, la que mejor refleja su comportamiento ante la situación planteada.

Otro cuestionario que también posee una interpretación psicológica, pero que fue construido multifásicamente es la prueba de Bernreuter que

mide tendencias neuróticas, de autosuficiencia, de introversión/extroversión, dominio/sujeción, la autoconfianza y de sociabilidad.

Diferentes a los anteriores se cuentan aquellos que derivan de la terminología psiquiátrica, siendo uno de los más conocidos el inventario de personalidad multifásico de Minnesota (M.M.P.I) constituido por 566 frases afirmativas y negativas ante las cuales el examinado debe elegir su respuesta. Esta prueba contiene nueve escalas patológicas que corresponden a las siguientes tendencias: hipocondría, depresión, histeria, psicopática, masculinidad/feminidad, paranoia, psicostenia, esquizofrenia e hipomanía.

Por otra parte, dentro de los cuestionarios multifásicos basados en el análisis factorial podemos mencionar el 16 P.F. construido por Cattell, que mide 16 factores de la personalidad a través de 187 oraciones a las que el examinado debe contestar por elección forzada.

2) Pruebas proyectivas. Lawrence K. Frank (1939), fué el primero en usar el término "técnicas proyectivas" y lo usó para designar un método de estudio de la personalidad que enfrenta al individuo a una situación en la cual debe responder de acuerdo al sentido que para él tiene dicha situación.

Los tests proyectivos se basan en el concepto de proyección introducido por Freud (1894, en Lawrence y Leopold, 1985) que se refiere a la atribución de los propios impulsos, sentimientos y afectos a otras personas o al mundo exterior. Es una reacción defensiva que le permite al individuo ignorar las ideas o deseos inconscientes e indeseables cuando son difíciles de aceptar para la conciencia. En este sentido, el concepto

de proyección implica que las percepciones en ocasiones son inconscientes, que producen una reducción de la tensión psíquica y que constituyen una función defensiva del yo. Sin embargo, estas características no se dan en las aplicaciones de las pruebas proyectivas dado que las pruebas no poseen ningún atributo terapéutico, únicamente son el medio por el cual el individuo puede proyectar su estructura yoica; por esta razón ocasionalmente se ha denominado a este tipo de pruebas como técnicas de imaginación, de apercepción o pruebas dinámicas (Pichot, *Idem.*).

Pero al margen de que las pruebas proyectivas reduzcan o no la tensión psíquica, en la práctica se les ha empleado para proporcionar una apreciación global de las características de los individuos. Las pruebas proyectivas están diseñadas de tal manera que presentan estímulos ambiguos, ante los cuales el examinado tiene que responder proyectando sus necesidades, deseos, conflictos, temores, etc. que se suponen constituyen su estructura intrínseca.

Bell (*op. cit.*) clasificó las pruebas proyectivas en tres grupos:

- 1) Técnicas de asociación de palabras.
- 2) Técnicas de estimulación visual.
- 3) Técnicas de movimientos expresivos.

Como ejemplo para la primera técnica podemos mencionar la prueba de frases incompletas que inició con Payne (1928, en Bell, *Idem.*) y que consiste en una serie de oraciones cortas que el examinado debe completar y que al ser analizadas pueden mostrar áreas de conflicto ante situaciones generales o específicas.

En el segundo grupo podemos mencionar la prueba de Laretta Bender (1938) constituida por nueve figuras geométricas presentadas en tarjetas que el examinado debe copiar. Esta prueba basada en la teoría de la gestalt supone que no percibimos las partes de un estímulo sino el todo, en este sentido, se pretende formar con las figuras una configuración completa o una gestalt en el examinado de acuerdo con los estados internos que son el resultado del desarrollo, maduración, factores emocionales, ansiedad, inseguridad e incluso defectos neuronales, que pueden llegar a distorsionar el proceso perceptual.

El tests de Karen Machover (1949) es una muestra del tercer grupo de técnicas, esta prueba proyectiva se interpreta mediante el dibujo de una figura humana que elabora el examinado y que se supone mantiene una estrecha relación con la personalidad y el concepto de sí mismo. Esta prueba es de interpretación psicoanalítica y los elementos que toma en cuenta son: la secuencia de las figuras, el tamaño, posición, tipo de línea, la espontaneidad en el dibujo, la expresión del rostro, si esta de frente o de perfil, las distorsiones, las omisiones de cualquier parte del cuerpo, la indumentaria y la historia elaborada por el examinado.

Una vez, descritas genéricamente algunas de las pruebas utilizadas en la industria para seleccionar al personal, cabe señalar que estas nunca son utilizadas aisladamente, sino que se agrupan de acuerdo al nivel intelectual y edad del examinado, formando "baterías" de pruebas que se supone dan un retrato hablado de las capacidades y cualidades del candidato.

Hasta aquí, hemos visto brevemente que la nueva psicología heredera del pensamiento evolucionista, interesada en el tema de las diferencias

individuales, armó de instrumentos de medida a los legos de la disciplina y puso a su disposición los llamados tests mentales, así como el uso de la estadística para comprobar todo tipo de inferencia, dándole a los estudios psicológicos apariencia de cientificidad. El interés por determinar las variaciones en cuanto a capacidades mentales determinadas biológicamente, fue seguido por numerosos estudios como los de Galton, quien ideó técnicas para indagar de qué manera se distingue una persona de otra básicamente con el uso de cuestionarios; la construcción de tests tipo Binet (1857-1911); el coeficiente intelectual de Stern (1871-1938); los estudios de Ebbinghaus la elaboración de tests destinados a evaluar la inteligencia entendida como la capacidad para integrar o combinar ideas, etc.

Sin embargo, la elaboración de los tests mentales aun cuando se apoyó en rigurosos criterios estadísticos de validación, derivaron instituciones culturales dualistas pues buscaron medir los rasgos y los procesos psíquicos o mentales, al margen de toda situacionalidad en los fenómenos implicados.

La recuperación de una perspectiva naturalista, plasmada ya en la obra de Aristóteles, tal como la expresó Kantor (1924-1926) para la delimitación de los eventos psicológicos, permite superar los errores históricos que han llevado a la seguridad de causas internas de las cuales son expresiones la conducta, considerada esta como verbalizaciones o movimiento de los organismos.

A fin de ahondar en estas apreciaciones, en el siguiente capítulo se presenta este punto de vista dentro de la psicología, del cual se parte para la propuesta desarrollada aquí.

III) MARCO TEORICO INTERCONDUCTUAL

El objeto conceptual de estudio de la psicología para la teoría interconductual formulada por Kantor (1924-1926) es la conducta, entendida ésta como la interacción entre el organismo individual y el ambiente en una relación de afección recíproca, siendo el centro de interés la interacción misma. La propuesta de Kantor puso de manifiesto la necesidad de estudiar los eventos psicológicos desde una perspectiva naturalista, de hecho, Kantor parte de Aristóteles para la formulación de su teoría psicológica, la cual tuvo como objetivo principal recuperar aquellos postulados que explicaran lo psicológico sin tener que recurrir a categorías trascendentales o derivaciones lógicas de aquellos postulados. Esta manera de entender lo psicológico intentó darle a la psicología un cuerpo teórico que permitiera, con categorías propias, el estudio científico de su objeto conceptual de estudio.

Antes de abordar el desarrollo de la teoría interconductual, es pertinente hacer una exposición sobre los supuestos en los que descansa la teoría como un modelo explicativo del comportamiento.

Kantor (1978) enfatizó la importancia de considerar a la psicología como una ciencia natural que lejos de descifrar fenómenos ocultos describe pautas de comportamiento en la relación que guarda el organismo con su ambiente, partiendo del supuesto de que el mundo de lo humano no se encuentra mas allá de la naturaleza.

La naturaleza a su vez, puede ser explicada a través del conocimiento científico que va desde lo fisicoquímico hasta lo social, formando un todo en complejidad creciente. En psicología, como en las

diversas disciplinas de conocimiento, el estudio de la conducta va de lo simple a lo complejo. El comportamiento animal en este sentido, representa formas cualitativamente más sencillas en su organización pero a medida que se avanza en la escala filogenética el comportamiento se complejiza en las distintas especies hasta llegar al hombre. Existen etapas progresivamente complejas en la organización del comportamiento, sin que esto signifique que estas etapas se presenten de una manera lineal y sucesiva, pues se pueden dar actividades correspondientes a una función de orden superior sin que exista su inmediata inferior. La teoría, entonces, supone una organización jerárquica del comportamiento que se manifiesta como formas específicas de interacción o contacto entre el organismo y el ambiente.

Ribes y López (1985) elaboraron una taxonomía de la conducta que representa distintos tipos de interacción, es decir, distintos tipos de estructura del comportamiento en la cual todos los elementos son interdependientes, niveles que fueron denominados como funciones.

Así, las funciones son categorías genéricas que nos permiten identificar niveles distintos de organización del comportamiento que se complejiza a medida que se avanza de un nivel a otro. Dichas funciones conductuales tienen como escenario un "campo interconductual".

El campo interconductual es la representación conceptual de la interacción del organismo con su entorno y los elementos que lo conforman son: El límite de campo, que incluye los eventos funcionales presentes y ausentes, haciendo referencia a la historia del organismo y a factores físicoquímicos; El Organismo, que es la unidad biológica que se comporta; Relaciones Funcionales Entre Eventos, es decir, afecciones recíprocas

entre un estímulo y una respuesta con distintos niveles de mediación; Medio de Contacto, referidos a elementos fisicoquímicos ecológicos o sociales que posibilitan la relación estímulo-respuesta; y Factores Disposicionales, que incluyen elementos del campo interactivo, es decir, contextuales y referentes a la historia interconductual del organismo.

Para ahondar en los conceptos antes expuestos se desarrollan a continuación:

El Organismo: Es la unidad biológica que interactúa con el ambiente mediante sistemas biológicos de respuesta que se desarrollan al entrar en contacto con el entorno, en el caso del hombre, forman sistemas reactivos como los sistemas fonológico y gestual.

Objetos y Eventos de Estímulo: Son objetos y acontecimientos, respectivamente, con los cuales el organismo tiene contacto directo o indirecto. Ambos se diferencian de los estímulos, en la medida en que estos últimos constituyen las diversas propiedades que contienen los objetos, dicho de esta forma, los objetos pueden incluir diversos estímulos o compartir propiedades de un mismo estímulo como forma de energía con otros objetos de estímulo.

La Función de Estímulo y de Respuesta: Es el elemento de análisis para acercarse al estudio de un campo interconductual. Se establece cuando un estímulo y un organismo hacen contacto funcional afectándose mutuamente; tal interacción puede darse en ausencia de un estímulo particular, pues la función estímulo-respuesta no se da de manera lineal en la relación organismo-estímulo, dado que un estímulo puede involucrar, como se mencionó anteriormente, diversos objetos de estímulo, diferentes estímulos de un mismo objeto o bien dimensiones características de un

estímulo particular y afectar a diversos organismos o a diferentes sistemas reactivos de un organismo particular.

Siendo la función de estímulo el efecto que produce el objeto estimulante, la función de respuesta hace referencia a la acción del organismo ante dicha estimulación. Ambas funciones son el producto de un proceso de desarrollo a partir de los contactos que el organismo tiene con los objetos de estímulo provenientes del medio ambiente, por ejemplo, un niño que responde ante la palabra "gato" (función de respuesta) y no ante la palabra "cat", evidencia que el lenguaje que le ha sido enseñado es el español y los actos que el niño haga para referirse al objeto ya sea pronunciando la palabra o escribiéndola, referiran a la función que dicho estímulo ha adquirido por la relación que guarda con el objeto (función de estímulo). Asimismo, en el segmento conductual o evento psicológico unitario que involucra la función estímulo-respuesta, diversos objetos pueden tener una misma función de estímulo, por ejemplo un machete, un cuchillo, o una navaja, aunque son distintos objetos, poseen una misma función de estímulo correspondiente a la respuesta de cortar; o por el contrario un objeto puede tener diversas funciones de estímulo como por ejemplo cuando se usa una navaja para cortar un objeto o para herir a alguien.

En lo que respecta a la función de respuesta, se asume que pueden darse diferentes acciones con una misma función de respuesta o bien que una misma acción posea diferentes funciones de respuesta. En el primer caso podemos considerar como ejemplo, que sumar utilizando lápiz, papel o calculadora son acciones distintas que implican una misma función de respuesta. En el segundo caso, en donde la misma acción posee diferentes

funciones de respuesta, la calculadora puede ser usada para sumar, restar dividir, etc. (Kantor, 1978).

El Medio de Contacto: esta constituido por elementos fisico-químicos, ecológicos o normativos que hacen posible que se dé la función estímulo/respuesta, sin formar parte de la interacción misma, como la luz, el aire, el lenguaje, etc.

Los Factores Situacionales: Son los eventos que contextualizan la interacción afectandola aun cuando no participan directamente en la función estímulo/respuesta, y pueden identificarse tanto en el organismo como en el ambiente.

La Historia Interconductual: Son los contactos organismo-ambiente, previos a la interacción que se analiza y que pueden probabilizar el contacto funcional entre un objeto de estímulo presente y la respuesta del organismo, dandose en dos sentidos, como la evolución resultante de la variabilidad de los eventos en la relación funcional estímulo/respuesta y como la variación de la respuesta denominada biografía reactiva.

El Limite de Campo: Constituye un campo de interacción afectado por el contexto y por la historia interconductual del organismo, incluye los eventos y objetos que toman parte en la interacción analizada aun cuando estos no se encuentren presentes, pues eventos u objetos no presentes físicamente pueden afectar la interacción o por el contrario, eventos presentes pueden no afectarla, de modo que el límite de campo se amplía cuando el organismo es capaz de trascender la situacionalidad de los eventos y responder ante las características funcionales de los mismos.

Funcionalmente, los elementos antes citados fueron integrados por Ribes y López (Op. Cit.) dentro del campo interconductual de la siguiente forma:

La Función Estímulo-Respuesta: Que delimita la relación de interés dentro de un campo interactivo, ya que este es afectado por múltiples variables que aun cuando no forman parte de la relación, la pueden afectar.

Los Factores Disposicionales: este concepto refiere a una colección de eventos pasados y presentes que afectan cuantitativamente las características de una relación determinada. Estos factores involucran los factores situacionales y la historia del organismo. Estos factores pueden interferir o facilitar la probabilidad de que se presente un determinado tipo de relación.

El Medio de Contacto: proporciona todas las condiciones necesarias para que pueda darse una interacción incluyendo factores fisicoquímicos o elementos de esta naturaleza, ecológicos pertenecientes al campo de lo biológico; y normativos que provienen de lo social.

Tenemos entonces que el medio en el cual se comporta el organismo esta constituido por factores fisicoquímicos, ecológicos, histórico-culturales y otros organismos, en donde se da una interdependencia o contingencia de todos los elementos.

El concepto de Contingencia implica una relación de interdependencia entre eventos (estímulos y respuestas), puede entenderse en términos de la ocurrencia de eventos o aludiendo a propiedades funcionales de los mismos. En el conductismo skinneriano, dicha categoría, como antecedente, implicó una dependencia entre la presen-

tación de un estímulo con respecto de la respuesta, en el interconductismo (el planteado por Ribes y López, 1985), este concepto es interpretado como la dependencia recíproca entre estímulos y respuestas y no sólo con base a su ocurrencia sino también en relación con sus propiedades funcionales, es decir que la contingencia puede ser entendida como la ocurrencia de eventos interdependientes y también aludiendo a las propiedades funcionales que caracterizan la interacción, dado que mediante dicho concepto es posible clasificar jerárquicamente las distintas relaciones funcionales que se establecen entre las funciones de estímulo y de respuesta.

Otro de los conceptos que es de gran importancia en la taxonomía de Ribes y López es el de Mediación, que refiere al proceso por el cual uno de los elementos participantes en el campo se vuelve crítico para la estructuración de la relación, es decir, en la estructuración de las relaciones funcionales de estímulo-respuesta, un elemento que participa en la relación es decisivo en la organización de un sistema interactivo, de modo que diversas formas de estructuración darán formas cualitativamente distintas de organización de la conducta. Siendo la función estímulo-respuesta el indicativo de una relación de contingencia que define un tipo específico de mediación.

Así, la taxonomía propuesta define formas cualitativamente distintas de la función estímulo-respuesta que pertenecen a diversos tipos de mediación.

Otros de los conceptos importantes en el modelo de Ribes y López son las Morfologías, el Desligamiento Funcional y el de Competencias

conductuales a las que se dedica un capítulo de este trabajo por lo que no serán abordadas en este apartado.

Las Morfologías son los elementos que integran las relaciones de estímulo/respuesta y pueden ser propiedades no organizmicas, organizmicas y convencionales. Por propiedades no organizmicas se consideran los elementos fisicoquímicas como el color, sabor, olor, etc. que hacen contacto directo o indirecto con los sistemas sensoriales del organismo, o bien las propiedades de un organismo que afectan a otro organismo, pero únicamente en términos fisicoquímicos, produciendo impacto solo a niveles biológicos.

Por propiedades organizmicas se entiende la conducta de un organismo como generadora de estímulos, que pueden afectar a otro organismo en términos de movimiento o acción, dependiendo de la historia interactiva del organismo al cual afecta, y del momento en que el intercambio ocurre.

Las propiedades convencionales son asignadas por las normas que rigen el comportamiento de un determinado grupo social y trascienden produciendo impactos en el comportamiento a distancia tanto en tiempo como en espacio.

Así, la morfología del estímulo y la respuesta puede tener propiedades convencionales, organizmicas y fisicoquímicas al mismo tiempo o poseer cualquiera de éstos atributos.

El Desligamiento Funcional: en esta instancia queda contemplada la posibilidad que tiene el organismo de responder de manera autónoma y variable ante diversos eventos, independientemente de las situaciones

concretas y de los parámetros espacio-temporales. Los factores que influyen en el desligamiento son:

- a) la diferenciación sensorial,
- b) la capacidad manipulativa que implica el poder cambiar los eventos situacionales operando en el ambiente,
- c) lo social que implica el contacto con otros organismos que resulta determinante para que un organismo desarrolle formas de comportamiento diferencial ante organismos que funcionan como objetos de estímulo facilitando el desarrollo de los diversos sistemas reactivos al interactuar de manera funcional, y;
- d) las estructuras convencionales en donde se resalta el uso del lenguaje que no solo hace posible responder ante reglas sino crear y transformar convencionalismos.

Cabe señalar que cuando se hace referencia al comportamiento como "funcional", se está tratando de especificar una forma particular de interacción o contacto entre un organismo y el ambiente, los tipos de interacción específica han sido clasificados en el modelo de Ribes y López en cinco niveles, a saber, el nivel contextual, el suplementario, el selector, el sustitutivo referencial y el sustitutivo no referencial.

La función contextual.

Considerando que los eventos psicológicos suponen aspectos históricos de las relaciones del organismo con el medio, y, que aquellas relaciones reflejas que inciden en el organismo a un nivel puramente biológico no forman parte del campo de estudio de la psicología; son las interacciones organismo-medio que se desarrollan en la ontogenia las de

interés para esta disciplina, y que contrarias a las establecidas filogenéticamente, estas son de naturaleza variable e indirecta.

En este nivel interactivo quedan incluidas las formas de comportamiento más simples que describen una forma de organización psicológica en la cual una respuesta es condicional a dos estímulos solamente cuando uno de ellos es condicional o depende de otro, siendo el resultado el establecimiento de relaciones de estímulos, en donde uno de ellos adquiere propiedades del otro estímulo que afectan funcionalmente al organismo a partir de las estimulaciones fisicoquímicas de los objetos. Aquí, la respuesta del organismo dependen de las relaciones espacio-temporales las cuales no pueden ser alteradas por la actividad del organismo.

Así, en este nivel, el organismo únicamente se ajusta ante los estímulos o eventos pero nunca altera la presentación de los mismos. Ahora bien, si bien cada nivel funcional describe una forma particular de estructuración de la conducta, al interno de cada uno de estos niveles es posible identificar casos o subfunciones que definen las formas de contacto entre el organismo y el entorno. Los casos que son identificados en este nivel son los de interrupción, de asociación y el de configuración.

La función suplementaria

Esta función constituye un nivel de interacción cuya diferencia principal respecto de la función anterior, es que el organismo, con su actividad, media una relación contextual (se ha señalado ya la inclusividad de las funciones según se vuelve más complejo cada nivel de interacción). Mediante esta actividad el organismo altera y transforma el

campo al introducir o eliminar objetos o eventos, dándose de esta manera una independencia reactiva en cuanto a los parámetros espacio temporales, siendo el propio organismo quien altera la presentación de los eventos al responder diferencialmente ante regularidades de estimulación. La posibilidad de estos cambios en el campo esta dada porque a diferencia de la función previa, en la cual la presentación de estímulos no depende del organismo, en la función suplementaria la locomoción y orientación del organismo son indispensables para la transformación funcional del campo de interacción.

Cabe señalar que aun cuando en la identificación de una interacción de tipo suplementario la actividad del organismo determina la ausencia/presencia de estímulos, el organismo sigue respondiendo o estableciendo relaciones que se restringen o quedan limitadas por la situacionalidad al igual que en la función contextual.

En la función suplementaria el elemento crítico es la respuesta del organismo, pues a partir de ella se establecen relaciones de tipo contextual, de tal suerte que no se dá una interacción suplementaria si lo que el organismo hace no altera los objetos o eventos con los que hace contacto, estableciendose una dependencia entre la actividad del organismo (incluyendo aquí respuestas de orientación y locomoción), que hacen posible la presentación de estímulos subsecuentes.

En esta función al igual que en la contextual se dan distintos niveles de organización intrafuncional siendo identificados como Continencia Simple, Continencia Intermitente, Continencia Compuesta y Continencia concurrente.

La función selectora.

Este nivel interactivo es caracterizado porque el responder del organismo cambia a cada momento de acuerdo con la presentación de eventos o estímulos que dependen a su vez de una relación precedente, es decir, la conducta es regulada no por las propiedades físicas de los estímulos, sino por las relaciones que entre ellos se establecen, en donde las propiedades de un estímulo llamado selector establece el tipo de relación existente.

La función selectora constituye una forma de interacción entre el organismo y el ambiente cualitativamente más compleja que las formas de interacción precedentes, porque el desligamiento funcional que puede ser identificado en este nivel de mediación, involucra cuando menos dos segmentos de relaciones de estímulo con propiedades funcionales estrechamente vinculadas al comportamiento del organismo.

En este sentido, los eventos o estímulos implicados, tienen la particularidad de diversificar la reactividad del organismo dependiendo de las propiedades funcionales que poseen, ya que cambian de momento a momento, siendo esta variabilidad una característica fundamental que los distingue de los estímulos involucrados en el nivel contextual y suplementario.

En este nivel, el estímulo selector es el elemento crítico y sus propiedades pueden o no tener un efecto contingente a la respuesta del organismo, siendo esta característica fundamental, ya que el organismo se desliga de las contingencias inmediatas y responde ante la funcionalidad fisicoquímica de los estímulos que pueden ser variables, sin embargo, aun cuando la mediación selectora se presenta como un desligamiento de las

propiedades fisicoquímicas de los eventos concretos, representa una forma de interacción vinculada a los eventos particulares en los parámetros de situaciones también particulares, por lo que aun cuando los estímulos selectores varían, siempre se encuentran vinculados a la situacionalidad, es decir, sujetos al aquí y ahora.

Los niveles intrafuncionales o casos que se identifican en este nivel son descritos en función de la condicionalidad de alguna relación involucrada, estas son: 1) Condicionalidad de la Relación Suplementaria, 2) Condicionalidad del evento suplementario, 3) Condicionalidad del evento contextual y 4) Doble condicionalidad de la Relación suplementaria.

La función sustitutiva referencial.

La función sustitutiva referencial, constituye un nivel interactivo en donde las relaciones de contingencia se caracterizan por depender del uso de un sistema reactivo convencional; y las interacciones se dan en dos momentos distintos de respuesta que incluso puede o no implicar la participación de dos organismos ya que el desligamiento funcional del responder se da independiente de las propiedades situaciones de los eventos.

Requiere de la presencia de sistemas reactivos que permitan al organismo responder ante los eventos no presentes en tiempo y espacio, es decir, ausentes del campo perceptual, haciendo uso de elementos convencionales o socialmente establecidos como el lenguaje que permite al individuo desligarse de la situacionalidad.

La conducta verbal se define como: el comportamiento que no produce efectos mecánicos en el ambiente. El reforzamiento del responder es

mediado por otra persona a la que se denomina "referido" condicionada socialmente para responder ante el "referidor" con respecto de objetos o eventos denominados "referentes". En este sentido el lenguaje referencial se dá en un campo en donde interactúan: un individuo que refiere a objetos y/o eventos a partir de sus propiedades físicas y otro individuo que responde a lo que se dice de esos objetos y/o eventos; de tal manera que un individuo responde tanto a otro (s) individuo (s) como a los eventos y estímulos dentro de un contexto de interacción en donde la referencia se dá como una relación que requiere tanto de un evento al cual referirse como de alguien a quien referirse.

Por otro lado, es importante subrayar que este nivel interactivo es exclusivamente humano dado que el elemento crítico mediador es el uso de convencionalismos ante los cuales un individuo responde con respecto otro o con respecto a sí mismo desligándose de las propiedades situacionales de los eventos, objetos u organismos presentes en el ambiente.

Esta función requiere de dos elementos:

a) Que haya dos individuos que respondan en términos de un sistema reactivo convencional.

b) El establecimiento de un sistema de contingencias que dependen de una forma de responder convencional.

El responder de un individuo se dá independientemente del aquí y el ahora e incluso de los objetos o eventos inicialmente involucrados, de tal suerte que el individuo puede responder a eventos ya ocurridos o acaecidos en otro lugar y en otro tiempo. Esta capacidad de responder de manera convencional permite que los individuos actúen no solo de acuerdo a las características del evento sino de acuerdo con las características

de ellos mismos, de modo que pueden cambiar las formas y la naturaleza de las interdependencias comprendidas en un episodio conductual, estas mediaciones pueden ser ejemplificadas con fenómenos tales como la opinión, el prejuicio, etc.

En la mediación referencial las propiedades de un E_y dependen de un RA que la consecuencia de E producida por la R convencional de un individuo con respecto del responder de otro individuo y no solo con respecto a otro sino también por las propias consecuencias de E convencionales de su respuesta.

La mediación referencial comprende varios casos:

- 1).- La referencia de eventos independientes: En este caso la medición referencial comprende a un evento EC_y que puede ser un objeto, evento, acción de un objeto o acción de una persona etc. es decir un evento normativo que condiciona las respuestas convencionales de dos individuos; una RA o respuesta de un individuo ante el EC_y y una RB o respuesta de otro individuo ante el mismo estímulo EC_y , de tal modo que RA puede ajustar su correspondencia funcional a las restricciones de la convencionalidad o con respecto de las respuestas de otros individuos RB ante el mismo evento u objetos de estímulo. Es decir RA y RB dependen ambos de EC_y y EC_y a su vez depende de su normatividad convencional.
- 2).- La referencia del referido: En este caso el estímulo referente es una propiedad o acción del referido de tal modo que E_{by} es una propiedad o acción de un individuo B a la que un individuo A responde y el referidor habla acerca del referido, en este sentido la conducta o propiedades de B o referidor siempre pueden ser modificadas por la acción de un referido ya sea B u otro individuo H .

La referencia del referidor: En este caso el referidor es el evento referente, cuando el individuo habla de sí mismo a otro, en este sentido, el lenguaje es utilizado para referirse a uno mismo.

La autorreferencia: En este caso la persona puede hablarse a sí misma, de acontecimientos o incluso de ella misma, de tal manera que las funciones del referidor y referido se encuentran en un mismo individuo. Este es el caso en donde puede darse un mayor desligamiento ya que no existe la posibilidad de que otro individuo module el acto de referir, de tal suerte que el individuo puede substituir las reglas convencionales y puede hablarse del mundo y de sí mismo.

La función substitutiva no referencial.

Este nivel es el más complejo en la organización de los fenómenos psicológicos ya que lo conforman interacciones que se dan en niveles puramente convencionales aunque dichas interacciones mantienen vínculos con contingencias situacionales que provienen de un nivel substitutivo referencial. En este nivel, el individuo se desliga de los sistemas reactivos convencionales que refieren a eventos situacionales y trasciende lo establecido, rebasando lo concreto.

En este nivel interactivo, las contingencias no dependen directamente de un evento concreto al que se denomina referente, pues las contingencias operan a partir de estímulos puramente convencionales, en otras palabras, la función substitutiva no referencial, constituye una forma de interacción en donde los discursos lingüísticos son elaborados a través del uso mismo del lenguaje entre uno o más individuos que interactúan con las eventos convencionales o con sus productos. De este modo, el individuo puede interactuar con eventos que no existen como

tales, sino sólo como acciones lingüísticas creadas por él mismo o por otros individuos, es decir, el individuo puede responder convencionalmente a eventos y crear eventos a los que puedan responder otros individuos ya sea situacionalmente (por ejemplo en el apego a normas de juego) o transituacionalmente cuando las normas cambian el comportamiento o la conducta lingüística de otros individuos.

Ahora bien, las respuestas en niveles sustitutivos no referenciales pueden tener distintos grados de referencialidad, los cuales se ilustran con los siguientes casos:

- La mediación referencial de respuestas referenciales: En este caso, una respuesta o un conjunto de ellas son el elemento que media la ocurrencia de otras respuestas con distintas historias referenciales, pero siempre partiendo de eventos que poseen antecedentes referenciales. En este tipo de mediación un individuo responde lingüísticamente a su propia conducta convencional y determina la funcionalidad de sus respuestas futuras a partir de respuestas previas convencionales, como en el caso de la solución a problemas, en donde los individuos no responden a eventos concretos sino abstractos que provienen de la posibilidad que poseen para responder de manera variada y transituacional partiendo de convencionalismos. Otro ejemplo lo constituye la formación de conceptos en donde el individuo puede agrupar objetos y eventos al responder lingüísticamente y de manera diferencial ante sus propias respuestas lingüísticas con respecto de dichos eventos.

- La mediación referencial de respuestas referenciales y no referenciales: En este caso una respuesta con referencialidad media funcionalmente la relación de dos respuestas convencionales una con

referencialidad y la otra sin ella; en donde R_n depende de R_x y R_y pero R_y no posee historia de referencialidad y solo adquiere funcionalidad por su relación con R_x que pudiendo ser variable, permite al individuo responder independientemente de la situacionalidad generando formas nuevas de respuesta. Lo anterior lo podemos ilustrar con el uso de lenguajes lógicos o matemáticos que describen relaciones que explicamos inicialmente con el uso del lenguaje ordinario.

-La mediación referencial de respuestas no referenciales: En este caso R_x y R_y son respuestas que no poseen un referencialidad directa y por ende tienen la posibilidad de generar interrelaciones múltiples cuando ambas tienen alguna correspondencia con R_n que es el elemento que puede darles una referencialidad tanto a R_x como a R_y .

-La mediación no referencial de respuestas referenciales: En este caso una R_n , que fue una respuesta con referencialidad, media la interrelación de dos respuestas referenciales R_x/R_y ampliando el número de equivalencias funcionales o de traducibilidad de los conjuntos referenciales R_x y R_y .

- La mediación no referencial de repuestas referenciales y no referenciales: En este caso, una respuesta no referencial media a otra respuesta no referencial y las contingencias se tornan predominantemente convencionales o lingüísticas.

- La mediación no referencial de respuestas no referenciales: En este caso se incluyen únicamente respuestas no referenciales, aun cuando como ya se señaló, las respuestas no referenciales mantienen siempre una correspondencia referencial con otras respuestas por lo que R_n posee propiedades de referencialidad indirecta.

Al respecto, Carpio (1992) señala que para identificar las características funcionales de las interacciones psicológicas en sus diferentes niveles de organización, se pueden mencionar cinco características que se refieren a la consistencia psicológica y que corresponden respectivamente a los cinco niveles de análisis propuestos por Ribes y López (1985). Las características distintivas de cada nivel señaladas por Carpio (op. cit.) se consideran inclusivas y son: La ajustividad, la efectividad, la pertinencia, la congruencia y la coherencia.

La ajustividad: Es todo aquel comportamiento, en donde las respuestas se ajustan a criterios temporo/espaciales en la presentación de los eventos de estímulo, es decir, que la respuesta sólo se ajusta a las dimensiones paramétricas de los estímulos pero sin afectarlos.

La efectividad: Refiere a la adecuación temporo/espacial, topográfica y morfológica de la respuesta, que regula la ocurrencia en términos de parámetros temporo/espaciales de los eventos de estímulo. Son característicos de este nivel los casos en los que se estudia, por ejemplo la inteligencia práctica en donde la efectividad de la respuesta es un requisito indispensable en la relación (este nivel se incluye al anterior, es decir que para ser efectivo es necesario ajustarse a las relaciones entre estímulos).

La pertinencia: requiere una variabilidad efectiva de las respuestas y sus propiedades de acuerdo con la variabilidad del ambiente. La respuesta en este nivel debe ser pertinente situacionalmente con respecto de las contingencias operativas y su variación (la pertinencia incluye a la ajustividad y a la eficiencia).

La congruencia: Es una característica de las interacciones en las que el individuo se independiza de las propiedades físico-químicas, morfológicas y espacio/temporales de la situación ya que en este nivel las contingencias se dan a través del lenguaje, dicho en otras palabras, "la congruencia es la correspondencia de las contingencias sustituidas lingüísticamente y las contingencias situacionales efectivas" (p. 17), es decir, la correspondencia entre el hacer y el decir en la práctica (en este nivel se incluyen los precedentes).

La coherencia: es el nivel de análisis mas complejo; las contingencias se dan a un nivel meramente lingüístico pues el individuo a través de su repertorio, establece nuevas formas de relación, en otros términos es la correspondencia que se da entre el decir con formas distintas de hacer. A diferencia de los niveles antes mencionados, la coherencia no incluye a la ajustividad, efectividad y pertinencia, por que se da únicamente con base en convenciones lingüísticas y en ella misma se definen los criterios a los que se ajusta su práctica como relaciones que parten de relaciones establecidas por otros.

Estas categorías propuestas como características de las interacciones psicológicas corresponden a las interacciones contextuales, suplementarias, selectoras, sustitutivas referenciales y no referenciales, respectivamente.

A partir de esta concepción de lo psicológico, en el siguiente capítulo se expondrá la forma en que es posible abordar el campo de la selección de personal, principalmente en lo que respecta a la evaluación de candidatos.

IV) PROPUESTA TEORICO/METODOLOGICA PARA LA SELECCION DE PERSONAL

1) EL DESEMPEÑO INTELIGENTE: UN ANALISIS CONCEPTUAL

El término "inteligencia" se ha vuelto uno de los puntos fundamentales para la actividad de los psicólogos que inciden en las organizaciones de producción y de servicio, particularmente, en lo que es la selección del personal. Este concepto se ha empleado en esta área de una manera no distinta a como se emplea en otras áreas de la psicología, es decir, como un indicativo de las capacidades y destrezas del individuo.

Como hemos señalado en el capítulo II, en las organizaciones productivas o de servicio, el uso de pruebas diseñadas para evaluar la inteligencia y la personalidad son de uso común. La finalidad última de estas pruebas es, como ya se señaló, encontrar a la persona indicada para un puesto vacante; finalidad que de acuerdo con los psicólogos "industriales" es alcanzada con la exposición del candidato a una serie de tests psicométricos, para que con base en los puntajes obtenidos, se "vea" si el candidato es o no adecuado para el puesto, por un lado, y, por otro, si el individuo tiene algún tipo de tendencia que pueda causar problemas a la empresa, cuestión que es subsanada mediante las pruebas de personalidad.

El presente capítulo tiene como objetivo presentar un análisis del concepto de inteligencia por dos razones: 1) por la importancia que tal

término tiene para los psicómetros y que a nuestro juicio es una importancia falsa si se sigue considerando como una capacidad inherente al individuo susceptible de reflejarse mediante una serie de reactivos, y; 2) a partir de lo anterior, proponer una alternativa metodológica al trabajo del psicólogo en la selección de personal.

A) Análisis del concepto de inteligencia: una alternativa conceptual.

Desde la perspectiva interconductual, contraria a la concepción tradicional de que la inteligencia es una capacidad causal interna de la cual la conducta es reflejo; se describe el comportamiento inteligente, no como una capacidad sino como la identificación de una colección de acciones, que implican más que un comportamiento invariable, una disposición a hacer algo.

De manera general, en las pruebas de inteligencia, el significado de la inteligencia está en función de la tarea a realizar, así por ejemplo, inteligencia es para las pruebas: el grado de cultura general que un individuo posee; el razonamiento numérico; el número de sílabas sin sentido que el individuo logre recordar; la destreza manual; la frecuencia con que el individuo puede identificar detalles faltantes en un dibujo; la solución a problemas; la habilidad para acomodar figuras geométricas dentro de otras, etc.

Así, la inteligencia definida como aquello que las pruebas de inteligencia miden (Binet; en Pichot, 1991); se centra en aspectos generales o particulares que se vuelven indicativos de las capacidades de ajuste de los individuos.

Estas capacidades de ajuste, son inferidas a partir de una serie de respuestas que se valoran estadísticamente dentro de una población de n sujetos que se distribuye normalmente, por lo que es posible ubicar al individuo dentro de una curva de distribución normal, debajo de ella o bien superior al término medio al comparar los puntajes obtenidos por un individuo X , con los puntajes de la población de la cual forma parte.

Aunque esta forma de trabajo ha predominado en la selección de personal, es conveniente señalar que el uso de este tipo de pruebas ha sido criticado, a la vez que se han propuesto alternativas, por autores dedicados a esta área de trabajo.

Por un lado, Montmollin (1982) ha señalado que los procedimientos utilizados en selección de personal son de gran simplicidad, ya que de acuerdo con los puestos de trabajo y las funciones implicadas, se enlistan las cualidades que deberá poseer el candidato a criterio del seleccionador a la vez que éste decide la "personalidad" requerida de acuerdo al puesto así por ejemplo, para una jefatura será deseable contratar a alguien que tenga capacidad de análisis y síntesis, facilidad de palabra y buenas relaciones interpersonales. Los resultados de la aplicación de tests y su cotejo con el perfil del puesto, dirán, si hay coincidencia entre ellos, y si es así, se ha encontrado entonces al candidato idóneo.

Una vez hecho esto, los psicólogos "industriales" ocasionalmente verifican si su decisión fue acertada comparando el éxito previsto por los tests con los resultados del nuevo empleado cuando éste se encuentra ya laborando, si fallan las elecciones un número considerable de veces, entonces el psicólogo empieza a desconfiar de las herramientas empleadas,

y lo que generalmente se pone en duda es la validez o confiabilidad de las pruebas, porque no fueron estandarizadas.

No obstante, la dificultad de pronosticar el éxito laboral o el fracaso, se da al margen de cualquier intento por validar las pruebas psicológicas implicadas, porque, en opinión del autor, la problemática en selección es más de fondo o de etapas previas al uso de los tests que de la validación de éstas herramientas, las razones que da Motmoullin, son las siguientes:

En primero lugar, la psicología diferencial ha tratado el estudio de los puestos de trabajo en los mismos términos usados para referirse a las características de los individuos, sin considerar que se trata de tareas y no de individuos. Por otro lado, conceptos tales como aptitudes, capacidades, rasgos de personalidad, etc. han sido concebidos como si tuvieran una existencia "real" sin percatarse de que los conceptos son precisamente eso, conceptos sin una existencia autónoma e independiente de las prácticas verbales y de la convencionalidad a la que responden, es decir, se ha tomado la palabra por el evento, la etiqueta por el contenido y en términos de Turbayne (1967) la metáfora se ha tornado realidad.

En segundo lugar, la psicología diferencial ha tratado de medir el comportamiento de los individuos en situaciones que nada tienen que ver con el trabajo si lo consideramos como un complejo de movimientos, ademanes, razonamientos, habilidades, etc. Así, por ejemplo, los tests de destreza manual que son utilizados, ocasionalmente no guardan relación alguna con los puestos de trabajo a nivel operativo, y sin embargo, se usan y se les considera un indicativo confiable de que el trabajador

podrá desempeñar bien su puesto. Por tal motivo, no es raro comprender el porqué tras haber aplicado una prueba o una batería completa de ellas, el psicólogo no encuentre finalmente ninguna relación entre su pronóstico y el rendimiento; razón por la cual los intentos por demostrar la validez en el trabajo del seleccionador se tornan imposibles y la eficacia de los procedimientos empleados no se verifica jamás.

Así, a partir de lo señalado por Moutmollin, podemos adelantar que la carencia de una teoría que guíe la labor del psicólogo en cuanto a la apreciación del personal, ha suscitado que el trabajo sea relegado al pragmatismo de "si te sirve, úsalo".

Siguiendo con la crítica de este autor, con todos estos puntos en contra, la psicología tradicional en selección ha subsistido aun cuando no logre garantizar pronósticos válidos porque independientemente de lo verificables que sean sus métodos, ha servido al empresario como la cuidadora del orden en las organizaciones desde el momento en que ubica o trata de ubicar al hombre, justo ahí donde debe estar, pues la ideología dominante en materia de selección, es que los hombres no pueden ser más de lo que son, ya que cada ser recibe desde su nacimiento ciertos dones que no pueden ser adquiridos si se nace desprovisto de ellos; por lo que el determinismo y fijismo constituyen las bases filosóficas sobre las cuales se edifican las teorías de las aptitudes y la personalidad.

Bajo esta perspectiva, Moutmollin considera necesario innovar formas distintas de trabajo que lejos de pretender conocer el psiquismo, la personalidad o medir la inteligencia, consideren modestamente las posibilidades de aprendizaje y adaptación al puesto de los individuos. Una propuesta de tal naturaleza reduciría considerablemente el trabajo en

selección pues con indagar las experiencias tanto laborales como escolares de los individuos, sus datos generales, sus pretensiones con respecto al trabajo y su eficiencia en el desempeño del mismo, sería suficiente y la selección dejaría de considerarse el filtro para los empleados de nuevo ingreso, tornándose en el primer paso hacia el entrenamiento.

Vista de esta manera, la selección resaltaría la importancia que tiene el aprendizaje como un factor que modifica el comportamiento del individuo positivamente, sobre todo cuando este se lleva acabo en la situación real de trabajo garantizando una preparación eficaz que permita observar las diferencias individuales. De este modo, una selección del personal, una vez que se haya dado el entrenamiento y actuado en consecuencia, difícilmente podrá ser superada por cualquier otra forma de elegir al personal.

Otra alternativa de evaluación en el área, llamada "selección por objetivos", fue la propuesta por Jiménez (citado en Grados, 1988), bajo los principios del Análisis Experimental de la Conducta.

Su procedimiento de selección consiste, básicamente, en la evaluación del candidato a partir de los resultados que se pueden observar durante un periodo de prueba de 28 días divididos en dos fases. En la primera, que comprende los primeros 14 días, se toman registros observacionales de conductas definidas operacionalmente y se observa el actuar del individuo. En la segunda fase, el trabajador es informado acerca del nivel de ejecución alcanzado y su conducta es nuevamente registrada en los siguientes 13 días. De este modo, al término del periodo de prueba que dura los 28 días, se tienen registros del

comportamiento del candidato que ayudan al seleccionador a decidir si se le otorga la planta, se manda capacitar o bien se le da de baja.

Los pasos del proceso de selección por objetivos son los siguientes:

a) Se realiza un análisis de puestos mediante observaciones directas y entrevistas a supervisores y titulares, de tal manera que la descripción del puesto equivale a un análisis de tareas con definiciones operacionales claras, en donde se definen criterios topográficos, temporales y situacionales de la conducta a registrar, así como los estímulos antecedentes y consecuentes.

b) Se elabora una solicitud ponderada con los datos arrojados por el análisis de puestos y las políticas de la empresa, en donde se le otorga un valor a cada uno de los datos contenidos a fin de obtener un puntaje y decidir una cancelación o aprobación en base a los requisitos mínimos que necesitan tener los candidatos para ocupar el puesto. La solicitud ponderada tiene la finalidad de reducir al máximo los criterios subjetivos del seleccionador de modo que los solicitantes que pasan a la siguiente etapa son aquellos que obtienen mejores resultados numéricos.

c) El siguiente paso es poner a prueba los conocimientos de los solicitantes con la ayuda de herramientas de evaluación.

d) Se verifican los datos vertidos en la solicitud.

e) Una vez que se obtienen los resultados de las pruebas, se totalizan los puntajes de éstas y los obtenidos en la solicitud y son los candidatos con calificaciones más altas los que pasan a entrevista.

f) Se otorga un contrato por 28 días.

g) Se toman registros conductuales ya sean de intervalo (se registran las conductas de interés durante un periodo de tiempo), de frecuencia (se contabiliza el número de conductas que ocurren durante un determinado periodo), de actividades planeadas (que son los registros obtenidos en observaciones grupales durante las horas en las que se dan actividades comunes); o de flash (registro de las conductas que ocurren en un determinado momento).

Los registros comprenden el primero periodo de 14 días tras el cual los empleados son retroalimentados y el periodo posterior de 13 días.

h) Se toma una decisión.

De la dos apreciaciones anteriores podemos identificar un punto central en común: la evaluación con base en el desempeño del trabajador en el puesto al que aspira. Si bien es cierto que esta visión no es excluida en muchas empresas, deja de lado la reflexión de qué es lo que hace un psicólogo, ¿esta evaluación la puede hacer cualquier profesional? si es así ¿cuál es la función del psicólogo en las organizaciones? ¿hay un perfil de él al margen de mero aplicador de pruebas?, a nuestro juicio no sólo se trata de que se enfrente al candidato a la situación de trabajo, pues se descuida un aspecto importante que son los criterios bajo los cuales se evalúa, criterios que debieran ser formulados a partir de categorías propias de la psicología. Esto evidentemente es posible hacerlo a partir de una delimitación del campo de estudio de esta disciplina.

En este sentido, Kantor (1978) ha señalado que los campos aplicados en el área industrial, llamados por él psicotecnología, se encargan de observar aspectos psicológicos de la interconducta y del ajuste de las

personas a ciertas situaciones. Así, los problemas van dirigidos a seleccionar personas con habilidades específicas en áreas militares, industriales o civiles y a diseñar instrumentos y propiciar condiciones que permitan ajustes y ejecuciones.

Si hemos de considerar, por su carácter histórico y variable, que las características o rasgos de las personas no son absolutas ni permanentes; las pruebas, exámenes y análisis de capacidades no pueden ser medios para muestrear ejecuciones de los individuos en periodos específicos.

Pretender medir lo que se considera la materia prima de la conducta (llámese personalidad, inteligencia u otro constructo que refiera a entidades o procesos subyacentes a la conducta) se ha generado históricamente a partir de la aceptación de la subjetividad e internalidad del hombre. Si bien es cierto que la psicología rechazó la introspección como una forma de análisis, se conservó la lógica dualista que sustentaba la existencia de dos mundos y la noción de "interioridad" ubicó la causalidad en el organismo y aceptó la existencia de eventos privados accesibles únicamente al individuo que los experimenta.

Así, la premisa de atribuirle al mundo interior del hombre propiedades causales, ontológicas y epistemológicas; se ha reflejado en los métodos empleados en el trabajo tecnológico, las pruebas psicométricas son un ejemplo claro al pretender, a través de ellas, inferir lo que el individuo lleva dentro, sean estos atributos personales o supuestas capacidades.

Como señala Ribes (1991) las pruebas psicométricas miden algo, pero ese algo no es otra cosa más que el comportamiento entendido como la

forma en que los individuos responden ante las condiciones de estímulo previstas en las pruebas, es decir, ante situaciones estandarizadas de desempeño.

Resumiendo, las pruebas psicométricas sí miden la conducta, pero miden ésta o la manera en que un individuo responde lingüísticamente a un conjunto de estímulos en forma de reactivos o problemas a resolver, pero en ningún sentido dicho comportamiento debe considerarse como un indicador de capacidades subyacentes e invariantes del comportamiento.

La inteligencia puede ser descrita a partir del comportamiento mismo en lo concreto y se le puede identificar con base en hábitos, habilidades e inclinaciones del individuo. El comportamiento inteligente está integrado por la historia y por los elementos situacionales en los que el hacer tiene lugar, recordemos que la historia no es un determinante de las conductas de los individuos, sino sólo una disposición a interactuar en una situación presente de acuerdo a formas o estilos de interacción que se han establecido en el pasado y que son funcionalmente pertinentes en situaciones semejantes, de tal suerte que solo puede ser considerada como un factor que puede, en un momento dado, facilitar o interferir la emisión de ciertas conductas (Ribes, 1989).

La inteligencia no equivale a la posesión de conocimiento ni es el producto de la enseñanza formal, pues se aprende a ser inteligente en la práctica misma. Es pues, comportamiento adquirido históricamente mediante el discurso didáctico, la enseñanza, el ejemplo y el ejercicio, por lo que es fundamentalmente un proceso social y no características innatas distintivas del individuo. Así, el comportamiento inteligente es siempre

autocorrectivo y ajustivo pues es una disposición a comportarse eficazmente en situaciones diversificadas.

Poder identificar la inteligencia con la conducta misma, sin invocar procesos ocultos, requiere, entonces, la reubicación del término dentro de un marco teórico que permita la identificación de esto dentro de una continuidad y no como evento aislado o independiente.

B) inteligencia vs. competencia.

Es precisamente este intento de integración dentro del marco de la teoría de la conducta, que el comportamiento inteligente debe ubicarse en una dimensión que no lo aisle de otro tipo de interacción. Así la inteligencia puede definirse como un concepto disposicional (Ryle, 1948). Un concepto disposicional es una categoría que puede ser asignada a una infinidad de casos particulares pero a ninguno de ellos en especial, es decir, a una colección de casos y no a la identificación unívoca del término con algún tipo de conducta en particular.

La categoría de disposición implica un conjunto de eventos que definen una tendencia a actuar cumpliendo ciertos criterios. Esta tendencia a actuar puede categorizarse en tres formas diferentes pero inclusivas: la habilidad o destreza, las competencias conductuales y la aptitud funcional.

1).- La habilidad o destreza refiere a la constitución de eventos con morfologías relativamente invariantes, pero que dependen de criterios de efectividad establecidos.

2).- Las competencias están constituidas por morfologías variables dependiendo de la situación en que se establece el criterio de

efectividad funcional, es decir, el comportamiento que cumple con algún criterio de logro impuesto por la situación.

3).- La aptitud funcional es el grado de complejidad en el cual el individuo interactúa, al margen de las habilidades y/o competencias específicas, de este modo, la aptitud funcional no se define con base en morfologías sino con base en el modo funcional de la interacción establecida.

Aunque las aptitudes, habilidades y competencias son diferenciables, no son mutuamente excluyentes, pues en su ocurrencia natural se dan ligadas entre sí, de tal suerte que una interacción perteneciente a un determinado nivel (aptitud), puede involucrar diversas morfologías de respuesta (habilidad) y a su vez estas morfologías pueden estar asociadas a diferentes logros (competencias). En otros casos una morfología puede contener distintos niveles funcionales y diversos criterios de logro de la misma manera en que los logros o competencias implican distintos niveles funcionales y diversas morfologías (Moreno, 1992).

Moreno (Op. Cit.) enfatiza cómo aptitudes, habilidades y competencias están ligadas entre sí:

"Toda consecución de un determinado logro exige en cada caso específico la agrupación de varias habilidades simultáneas o sucesivas; además cada competencia puede entenderse ligada a las exigencias impuestas por un determinado nivel funcional de la misma manera que todo nivel funcional se concreta siempre como competencia" (p. 3).

Con base en lo anterior podemos precisar que una competencia no es un conjunto de habilidades, sino el conjunto de habilidades que cubren con los criterios impuestos por los niveles funcionales.

El concepto de competencia es relevante, en su relación con las morfologías y el desligamiento funcional, porque permite identificar en la evolución de la conducta, el desarrollo de las competencias particulares las cuales son en su desarrollo desiguales, pero que se requieren para la identificación de la aptitud funcional en los distintos niveles de organización de la conducta.

Así, la inteligencia entendida como competencia, no es un evento mental oculto que causa el comportamiento sino la disposición a actuar correctamente como resultado de la historia interconductual del individuo y de factores situacionales y disposicionales que influyen en el desempeño.

Entendida de esta manera, la competencia debe ser considerada como una práctica y no como un constructo formal, derivado de dicha práctica. De acuerdo con Ribes (1991), la inteligencia como disposición a la competencia puede ser analizada de dos formas: a) como desempeño en lo específico y b) como formas genéricas de comportamiento. El primer análisis incluye todas aquellas actividades que se evalúan con base en criterios específicos de respuesta impuestos por las tareas a realizar, por lo que debe darse entonces una descripción detallada de los elementos situacionales y de respuesta que constituyen la interacción.

El segundo análisis consiste en identificar las aptitudes funcionales que se configuran históricamente a partir de formas específicas de acción del individuo, dicho en otros términos, se trata de

identificar el tipo de relaciones que se establecen con respecto a los cinco niveles de organización funcional del comportamiento propuestos por Ribes y López (1985).

Bajo estas consideraciones, el comportamiento inteligente no puede ser evaluado a partir de criterios normativos sino a través de medidas sucesivas de interconducta de un mismo individuo en situaciones de prueba con criterios específicos y constantes, lo cual permite identificar consistencias en el comportamiento y a partir de ellas hacer predicciones.

Esta posibilidad de predecir el comportamiento, adquiere una connotación distinta en la teoría interconductual y en la teoría psicométrica. Para la psicometría, el comportamiento analizado es invariante y su relativa estabilidad es lo que nos permite prever rendimientos futuros. Por el contrario, para el modelo interconductual, el muestreo que se analiza en un momento particular de desarrollo no es el resultado de una capacidad ya dada, puesto que el comportamiento inteligente, por su naturaleza autocorrectiva, requiere de observaciones sucesivas que ilustren las modificaciones que se van dando mientras los individuos se ajustan a las situaciones de prueba (Ribes, 1991).

Hablar de que una competencia se define en términos de criterios de logro bajo situaciones particulares, requiere para su correcto análisis de precisar lo que se designa como un logro y como la situación.

Por un lado, la situación "se define como un conjunto o campo de contingencias", lo cual implica "una relación de condicionalidad entre acontecimientos" (Ribes, 1989, p. 18). Así, una situación siempre constituye un conjunto de relaciones condicionales entre acciones del

individuo y las de otros, así como las de los objetos potencial y actualmente efectivos.

Por otra parte, un logro, definido en términos situacionales, esta en función de los criterios considerados como relevantes en cada caso, en este sentido una competencia no necesariamente debe identificarse mediante el cumplimiento de tareas que puedan ser observadas físicamente; de tal manera que un logro o competencia podría ser desde manejar una máquina hasta filosofar; de este modo es posible identificar tantas competencias como situaciones podamos plantearnos. En este sentido, dada la gran variedad de comportamientos competenciales se hace necesario, establecer criterios clasificatorios que faciliten su identificación.

C) Análisis funcional de las competencias

Considerando que las competencias se definen en términos del cumplimiento de criterios de logro que impone una situación y que éstas se dan siempre en uno o varios niveles funcionales de interacción, resulta adecuado establecer criterios de clasificación que resalten las características comunes de las competencias pertenecientes a un determinado nivel funcional que se caracteriza por el grado de complejidad involucrado.

Al respecto, Ribes (1989) ha propuesto cuatro niveles en los que pueden tener lugar las competencias efectivas en una situación:

1) Interacciones situacionales no instrumentales. Las interacciones en este nivel, pueden ser descritas como aquellas en las cuales el individuo reacciona diferencialmente a los elementos de la situación (objetos, personas y acontecimientos) sin que su actividad altere las características funcionales de ésta. En este sentido, las acciones del

individuo son reguladas totalmente por los factores presentes en la situación, sin que esto implique que el individuo no pueda tener interacciones de naturaleza distinta fuera de dicha situación, "...las reacciones emocionales y los comportamientos de ajuste o seguimiento de instrucciones constituyen ejemplos de este tipo de interacciones" (p.p. 81).

2) Interacciones situacionales instrumentales. En esta forma de interacción el comportamiento también es regulado por las circunstancias presentes en la situación, pero a diferencia de las interacciones anteriores, el individuo actúa de manera efectiva y modifica o altera la situación. Asimismo, las consecuencias de su actuar afectan el comportamiento del individuo, de tal modo que existe una afectación recíproca.

3) Interacciones extrasituacionales. En este nivel de interacción, a diferencia de los dos anteriores, el comportamiento lingüístico desempeña un papel fundamental, en tanto que mediante él, la situación en la que ocurre la interacción ya no regula la efectividad del individuo sino que la participación lingüística permite una relativa autonomía de la situación, posibilitando el establecimiento de contingencias que han ocurrido en otra situación o en situaciones distintas a ésta. Así, el individuo responde en términos de su experiencia frente a circunstancias distintas o con base en propiedades no explícitas en ese momento en la situación. En palabras de Ribes, "...la interacción extrasituacional puede asumir diversas formas: a) el individuo puede reaccionar en ausencia de la situación como si estuviera en ella, b) el individuo puede reaccionar en una situación como si no estuviera en ella, c) el individuo

puede reaccionar en una situación como si fuera distinta, d) el individuo puede reaccionar en una situación x con las interacciones no instrumentales de la situación y, e) el individuo puede reaccionar en una situación x con las interacciones instrumentales características de una situación y; o, f) cualquiera de estas posibilidades en forma combinada" (pp.).

4) Interacciones transituacionales: Este nivel de interacción es el más complejo, y se caracteriza porque el individuo, mediante el lenguaje, enfrenta la situación en términos de cómo la conceptualiza, es decir, al margen de lo que percibe. Esto determina que sea su comportamiento lingüístico el que regule y determine las propiedades y eventos que serán funcionales, sin considerar las contingencias efectivas momentáneas. En este tipo de interacción no solo pueden cambiarse las propiedades funcionales de los eventos y contingencias efectivas en una situación, sino que se pueden cambiar los criterios mismos de efectividad que definen a dicha circunstancia.

Algunas categorías definitorias de los niveles interactivos de Ribes y López han sido propuestos por Carpio (1992) para identificar las características funcionales de las interacciones psicológicas en sus diferentes niveles de organización, estas son: la ajustividad, la efectividad, la pertinencia, la congruencia y la coherencia.

La ajustividad. Es todo aquel comportamiento, en donde las respuestas se ajustan a criterios temporales/espaciales en la presentación de los eventos de estímulo, es decir, la respuesta sólo se ajusta a las dimensiones paramétricas de los estímulos pero sin afectarlos.

La efectividad. En este nivel de organización funcional de la conducta, existe una adecuación temporo/espacial, topográfica y morfológica de la respuesta, que regula la ocurrencia en términos de parámetros temporo/espaciales de los eventos de estímulo.

La pertinencia. Requiere una variabilidad efectiva de las respuestas y sus propiedades de acuerdo con la variabilidad del ambiente. La respuesta en este nivel debe ser pertinente situacionalmente con respecto de las contingencias operativas y su variación.

La congruencia. Es una característica de las interacciones en las que el individuo se independiza de las propiedades físico-químicas, morfológicas y espacio/temporales de la situación ya que en este nivel las contingencias se dan a través del lenguaje, dicho en otras palabras, "la congruencia es la correspondencia de las contingencias sustituidas lingüísticamente y las contingencias situacionales efectivas" (p. 17) es decir, la correspondencia entre el hacer y el decir en la práctica.

La coherencia. Es el nivel de análisis más complejo; las contingencias se dan a un nivel meramente lingüístico pues el individuo a través de su repertorio, establece nuevas formas de relación, en otros términos, es la correspondencia que se da entre el decir con formas distintas de hacer. A diferencia de los niveles antes mencionados, la coherencia no incluye a la ajustividad, efectividad y pertinencia, porque se da únicamente con base en convenciones lingüísticas y en ella misma se definen los criterios a los que se ajusta su práctica como relaciones que parten de relaciones establecidas por otros.

Es pertinente señalar que los cuatro niveles referidos por Ribes (1989) no son antagónicos a los propuestos por Ribes y López (1985), por

el contrario, son derivados del modelo general. Esta clasificación incluye a aquellos cinco niveles señalados en el capítulo anterior, sin embargo, es descrita en términos que permitan la identificación de las competencias efectivas que se involucran en situaciones cotidianas o "prácticas", en las cuales sucede la interacción, sin perder la lógica que da sustento al modelo interconductual. Esta clasificación, responde, pues, a la necesidad de un modelo psicológico que permita delimitar y ubicar los aspectos psicológicos de aquellos que no lo son, en situaciones en las cuales se ven implicados "hechos" de distintas disciplinas. Como se ha apuntado, la conducta psicológica no está en las situaciones, se identifica a partir de criterios derivados de un marco conceptual particular.

En este sentido, para identificar los eventos psicológicos bajo categorías propias de la disciplina, no debemos olvidar todas aquellas normas o reglas propias de las instituciones que regulan el comportamiento de los individuos en escenarios "naturales" pues a partir de ellas el psicólogo en selección establece las categorías psicológicas para la evaluación de los candidatos. Así, a continuación se exponen aquellas dimensiones que regulan el comportamiento en las organizaciones.

II) CRITERIOS ORGANIZACIONALES DE DESEMPEÑO Y LAS COMPETENCIAS CONDUCTUALES.

Hasta aquí, debemos considerar que el hacer del psicólogo en la selección de personal, se enmarca en toda una estructura en la cual se interrelacionan diversas disciplinas. Bajo esta consideración, es necesario, entonces, identificar los elementos generales a los cuales está supeditado el proceso de la selección de personal. Por un lado, debemos considerar aquellas grandes dimensiones reguladoras del comportamiento en las organizaciones, que podemos denominar como factores generales, a saber: cultura, políticas y objetivos organizacionales que constituyen los juegos del lenguaje mediante los cuales las empresas ejercen control sobre el comportamiento funcional de los individuos dentro del contexto organizacional.

Por otro, derivado de aquellas dimensiones regulatorias, debemos considerar factores locales de regulación conductual, es decir, aquellos que controlan la conducta en el momento concreto. A partir de estos elementos podemos, para los fines de evaluación y selección de personal, identificar con este propósito los niveles propuestos por Ribes (1989) bajo los cuales es susceptible de evaluar las competencias requeridas para los puestos de una organización.

A) Dimensiones Generales regulatorias del comportamiento individual en las organizaciones productivas

Una organización está estructurada con base en tres grandes aspectos que dirigen su dinámica como tal, estos son: los objetivos organizacionales, la cultura organizacional y las políticas organizacionales. Estos tres grandes aspectos no son independientes uno del otro, al contrario, están interrelacionados para el mejor funcionamiento de la organización.

En este sentido, una organización puede ser definida como un conjunto de elementos proyectados para cumplir con ciertos "objetivos" que responden a un plan global, esto implica que en toda organización, existe una estructuración coherente de todos los componentes del sistema, encaminada a la consecución del propósito, para el cual, la organización ha sido creada.

Toda organización define sus metas o su misión de acuerdo con la razón de ser de su existencia o aquello que busca realizar, por lo tanto, requiere de objetivos claros a la vez que de la generación de un ambiente interno con valores que son transmitidos y deben ser asumidos por sus integrantes. Una empresa sin dirección, es decir, sin el establecimiento de objetivos compartidos por todos sus miembros, estará obligada a actuar haciendo frente a los sucesos imprevistos por ella misma, por carecer de un plan o estrategia que guíe el curso de su historia.

Así, las organizaciones tienen la necesidad de hacer en la medida de lo posible, comunes sus objetivos con todos los elementos que componen el sistema; esto, a su vez, implica el cumplimiento de ciertas normas, políticas, procedimientos, estándares, manuales de organización, etc., que

guían y controlan el comportamiento del factor humano dentro de la organización.

El comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones es susceptible de ser controlado por lo que se conoce con el nombre de "cultura organizacional", este concepto refiere a un modo de vida o interacción dentro de las organizaciones, conformado por un conjunto de creencias, valores y expectativas propios de cada una de ellas, ya que toda organización crea su propia cultura y clima organizacional con sus propios tabúes, costumbres y estilos que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo. Esta cultura organizacional, es reflejo de los valores formales inculcados por la organización y de la interpretación informal que es generada por los miembros.

Asimismo, el comportamiento como desempeño, dentro de las organizaciones, es guiado por las "políticas" de la organización. Estas reglas son establecidas y creadas para controlar el desempeño de los individuos y dirigirlo hacia el logro de los objetivos, es decir, son normas que evitan que los empleados desempeñen funciones indeseables que pongan en riesgo los resultados de la organización. Todas las organizaciones deben poseer políticas generales bajo las cuales se generan las demás políticas como las administrativas, operacionales, de recursos humanos, etc.

Dentro de las políticas, las de Recursos Humanos son las que concentran lo que la organización pretende con respecto al recurso humano, dichas políticas marcan las directrices a seguir en cuestión de selección de personal, capacitación, sueldos y salarios, etc. Por tal motivo, la selección de personal no es ajena a los requisitos mínimos que

señala la organización como indispensables en los candidatos, siendo las políticas de selección el primer filtro por el que pasan los solicitantes de empleo. Los criterios de selección de recursos humanos establecen requisitos mínimos como la edad, sexo, escolaridad, etc.; así como criterios en cuanto al grado de conocimientos y experiencia que deberá poseer el aspirante a ocupar un puesto. También definen el potencial de desarrollo que los empleados deben poseer de acuerdo a los planes de carrera una vez que se definen las posibilidades futuras de crecimiento en un puesto. Esta planeación de la trayectoria de los recursos humanos, asegura el reciclaje de la fuerza de trabajo a mediano y a largo plazo, con miras a la continua realización del potencial humano dentro de las posibilidades que la organización ofrece.

Por otro lado, la selección de personal debe asegurar también el ajuste del individuo de nuevo ingreso a su puesto y a la organización a fin de evitar confrontaciones entre los objetivos personales y los objetivos organizacionales, sobre éste punto los psicólogos "industriales" han generado una cantidad considerable de instrumentos de evaluación tendientes a indagar las tendencias e intereses de los candidatos (ver cap. II); pero como nuestro interés es abordar la selección de personal sobre el aspecto específico de las competencias conductuales, empezamos a identificarlas para su análisis en los distintos niveles en los que pueden clasificarse los puestos de trabajo.

8) Dimensiones locales regulatorias del comportamiento individual en las organizaciones productivas.

Estas dimensiones regulatorias del comportamiento están definidos por aquellos factores que controlan la interacción del individuo en la

situación de trabajo. Estos elementos situacionales generalmente están identificados en manuales de organización en donde se detallan las actividades a realizar por el individuo así como los productos resultantes de dicha actividad. Estos productos, identificados como los criterios de logro bajo la concepción del modelo que guía la presente propuesta, están descritos en términos administrativos y se refieren a una serie de actividades o tareas a realizar conocidas con el nombre de análisis de puestos.

Las descripciones de puestos elaboradas por las organizaciones, son medios que nos permiten conocer con detalle las actividades que demanda un puesto de trabajo, dichas actividades están descritas mediante un listado de tareas que debe realizar el ocupante y que responden a objetivos específicos que a su vez deben ser acordes con objetivos más generales de la organización, por ejemplo, si la organización tiene por objetivo incrementar las ventas con respecto al año anterior, el objetivo genérico del puesto de un agente de ventas será rebasar los estándares de ventas que la misma organización le imponga, esto lo logrará cumpliendo con una serie de tareas que responden a objetivos más específicos.

Algunos autores han clasificado los puestos de acuerdo con sus características y grado de complejidad, Reyes (1990), por ejemplo, ha propuesto la siguiente clasificación con fines de valuación:

a) Puestos no calificados: En éstos puestos las labores son predominantemente manuales o físicas y requieren de una mínima preparación como por ejemplo: mozo, archivista, obrero, mensajero, etc.

b) Puestos calificados: Son los puestos que requieren de una preparación manual o intelectual previa, por ejemplo: dibujante, electricista, mecánico, ayudantes de laboratorio, etc.

c) Puestos de criterio: Estos son definidos como aquellos puestos que requieren de capacidad para distribuir el trabajo y vigilar que se realice de acuerdo con los procedimientos establecidos, entre estos se pueden mencionar los puestos de: jefe de oficina, supervisor de producción, mayordomo, etc.

d) Puestos técnicos: Esta categoría incluye puestos en donde se requiere cierto carácter creativo e iniciativa personal tales como los de abogados, ingenieros, agentes de ventas, etc.

e) Puestos ejecutivos: Son aquellos que tienen a su cargo el manejo de departamentos como aquellos puestos de subgerentes, superintendente, gerentes locales, etc.

f) Puestos administrativos: En este nivel se encuentran los puestos que entrañan una gran responsabilidad por que dirigen y controlan funciones importantes, por ejemplo: gerente general, gerente divisional, contador en jefe, etc., y;

g) Puestos directivos: Son aquellos en los que recae la dirección general de la empresa y fijan las políticas que ésta ha de seguir, ejemplo: director general, miembros del consejo de administración, etc.

Los puestos generalmente se describen en formatos que contienen información genérica del mismo como: nombre del puesto, horario de trabajo, el grado de escolaridad requerido, departamento, nivel jerárquico, a quien le reporta, quienes le reportan, tipo de capacitación, etc.

No obstante, para los fines de este trabajo presentaremos la síntesis de algunas descripciones de puestos pertenecientes a una empresa con giro automotriz y tomaremos una muestra de seis puestos, correspondientes a la clasificación antes descrita con la finalidad de poder identificar el nivel funcional al que responden las interacciones que se establecen en el desempeño del trabajo, los criterios de logro involucrados y el tipo de competencias requeridas en cada uno de los puestos (ANEXO 1).

C) Categorías para la evaluación de candidatos en selección de personal.

Hemos descrito hasta este momento a que se refiere lo que se ha denominado como competencias y la utilidad de esto, asimismo se han descrito los niveles en los cuales se pueden identificar y evaluar estas, identificadas funcionalmente a partir de las categorías propuestas por Carpio (1992), resta la exposición de las categorías mediante las cuales se identifique de manera general los criterios específicos de las competencias involucradas en cada nivel. Es indispensable, entonces, una clasificación genérica de las competencias que englobe los rasgos definitorios de cada nivel funcional (Comparativas, instrumentales, adaptativas, analíticas y de síntesis).

1) Competencias Comparativas. Este tipo de competencias implican actividades ajustivas del individuo que son reguladas por las características temporo/espaciales de los estímulos presentes en la situación. En este sentido, el criterio de logro que establece la situación es alcanzado por las reacciones diferenciales del individuo ante los objetos de estímulo presentes, en términos simples, el individuo

"compara" estímulos o eventos de la situación para ajustarse a ellos sin que su actividad altere sus características funcionales.

2) Competencias Instrumentales. Las competencias de esta naturaleza es posible identificarlas con base en tres aspectos definitorios: 1) su dependencia de la situación en que tiene lugar, 2) la adecuación temporo-espacial a los eventos de la situación, y, 3) la posibilidad de alterar la situación mediante la efectividad de la actividad del individuo así como la correspondiente afectación de éste por parte del ambiente. Así, a diferencia de las competencias anteriores, aquí la actividad del organismo es necesaria para el cumplimiento de los criterios que impone dicha situación, es decir no se limita a responder diferencialmente a los estímulos presentes sino que además la actividad del sujeto permite la alteración de los estímulos o eventos con los que tiene contacto y de este modo cumplir con los criterios establecidos por la situación.

3) Competencias Adaptativas. En este tipo de competencias están incluidas aquellas características de los dos tipos anteriores: ajustividad y efectividad de la actividad del individuo. Los criterios que impone una situación dada, en la cual las condiciones son variables momento a momento, la respuesta del individuo debe, además de su ajustividad y efectividad, ser pertinente, en el sentido de ser igualmente variable en correspondencia con la variabilidad del ambiente. En este sentido, las competencias adaptativas se definen como aquellas que, dada una situación donde la funcionalidad de los eventos cambian momento a momento así como los criterios vigentes, la respuesta es igualmente variable.

4) Competencias Analíticas. Este tipo de competencia involucra respuestas cuya morfología es básicamente lingüística e histórica ya que el individuo responde con base en su experiencia antes situaciones distintas. En este caso, la situación en la que se encuentra presente el individuo no regula la efectividad de su comportamiento, pues dicha situación es substituida lingüísticamente.

3) Competencias de Síntesis. El aspecto que define a las competencias de síntesis es básicamente el aspecto lingüístico. A través de este repertorio lingüístico, el individuo crea sus propios criterios que definen la funcionalidad de los eventos, en este sentido las situaciones no tiene un papel regulatorio de su actividad. pues existe una autonomía respecto de esta. Así, se establecen nuevas relaciones con criterios propios de efectividad a partir de convenciones. Evidentemente, las competencias de este tipo son de una naturaleza más compleja que las anteriores.

A partir de las categorías que aquí se describen se desarrolla en el siguiente apartado una alternativa metodológica para la selección de personal.

**III) ALTERNATIVA METODOLOGICA DE EVALUACION DE CANDIDATOS EN
LA SELECCION DE PERSONAL.**

La articulación se presenta considerando cuatro elementos fundamentales: el nivel funcional en que se desempeña el individuo, el tipo de competencias involucradas, la identificación de los criterios impuestos, y, por último la situación en la que se da la interacción.

Ahora bien, cómo se estructuran estos elementos para el análisis y evaluación de las competencias implicadas en los puestos descritos por las organizaciones. Bajo la lógica del modelo que guía el desarrollo del presente trabajo, esto se concreta de la siguiente manera:

Los niveles bajo los cuales es posible analizar la interacción son, como se señaló: a) nivel situacional no instrumental, b) nivel situacional instrumental, c) nivel extrasituacional, y, d) nivel transituacional; estos distintos niveles de organización funcional del comportamiento son diferenciados por el grado en que el individuo está sujeto a los criterios impuestos por la situación en la que se da la interacción.

Los criterios para la evaluación de un candidato debe contemplar los siguientes puntos:

- 1) Nivel funcional en el cual se identifica la interacción.
- 2) Características que definen el desempeño del individuo en cada nivel como son los criterios de ajustividad, efectividad, pertinencia, congruencia y coherencia.
- 3) Identificación de las competencias involucradas en el desempeño tales como comparativas, instrumentales, adaptativas, analíticas, y de síntesis.

4) Criterios de logro impuestos por la situación y definidos por el análisis de puestos.

Identificados y analizados estos elementos, es posible la evaluación psicológica del individuo respecto del puesto que pretende ocupar. Por una lado, se propone:

1) Una evaluación ante una situación que implique analógicamente las competencias y logros implicados en la situación laboral (actividades diversas como crucigramas, armado de objetos, etc.)

2) Una evaluación en la situación misma de trabajo.

Evidentemente, esta perspectiva no excluye herramientas que comúnmente se emplean en la selección de personal, como es el caso de la entrevista y algunos ejercicios de los exámenes psicométricos, pero reconceptualizados y analizados de acuerdo con la teoría.

La evaluación que se presenta a continuación de algunos puestos, tiene la finalidad de ejemplificar cómo es posible evaluar las competencias conductuales, a partir de la identificación de las dimensiones psicológicas implicadas en el desempeño de los puestos de trabajo, pues como ya se mencionó es necesario traducir los términos administrativos con los cuales son descritos los puestos, a un lenguaje psicológico que permita identificar a qué nivel se dan las interacciones en las actividades que el individuo realiza y cuáles son los criterios de logro y competencias conductuales inmersas en dichas actividades.

1) EJEMPLO DE UN PUESTO NO CALIFICADO

NOMBRE DEL PUESTO: VACIADOR DE MOLDES.

DESCRIPCION GENERAL: Vaciar metal a moldes de arena con una velocidad constante.

DESCRIPCION ESPECIFICA:

- Pesar componentes químicos que se le agregan al metal.
- Mantener en buen estado y limpiar la olla de vaciado, etc.
- Acercar la olla a la zona de fusión para que pueda ser llenada.
- Ayudar a colocar la tapa a la olla de vaciado.
- Transferir la olla al área de vaciado, manejando para ello un polipasto.
- Calcular la altura e inclinar la olla para que el metal pueda ser vaciado en el molde.
- Vertir el metal candente por un orificio del molde a una velocidad constante.
- Calcular la cantidad de moldes que pueden ser vaciados en proporción a metal existente en la olla de vaciado.
- Llenar el número de moldes requerido por el área de producción.
- Realizar la reparación de la olla de vaciado.

COMPETENCIA: Instrumental. En este puesto están involucradas morfologías de respuesta de tipo motor y visuales

CRITERIO DE LOGRO: Vaciar metal en moldes de arena a una velocidad que permita la solidificación adecuada del metal.

NIVEL FUNCIONAL: Situacional instrumental.

ETAPA DE EVALUACION DE COMPETENCIAS**A) NOMBRE DEL PUESTO: VACIADOR DE MOLDES.**

De acuerdo con la descripción de la actividad que implica el puesto de vaciador, la evaluación fuera de la situación de trabajo, debe contener actividades que se desempeñen en el mismo nivel de complejidad del comportamiento; así, la actividad deberá ser evaluada en situaciones concretas de desempeño e involucrando los mismos sistemas de respuesta que el puesto implica.

Los sistemas de respuestas que el puesto involucra son básicamente motores y perceptuales, el ocupante del puesto debe tener una muy buena coordinación ojo/mano, y además control de pulso.

Respecto a la situación física de desempeño, dado que la actividad se desarrolla en condiciones adversas, el individuo a ocupar el puesto deberá ajustarse a: altas temperaturas, inhalación de gases y polvos nocivos y peligros constantes de ser quemado con el metal, etc. La situación también implica que el ocupante del puesto pueda trabajar coordinadamente con otros ya que de su actividad depende su seguridad y la de los demás pues el puesto implica el peligro de accidentes muy riesgosos. Ambas situaciones podrán ser evaluadas durante el periodo de prueba, durante el cual se tomarán registros observacionales para observar si el empleado se ajusta o no a las condiciones de trabajo.

Así pues, la evaluación que nosotros proponemos para este puesto es simular una situación parecida a la del trabajo en la línea la evaluación podrá estar dividida en diversas fases. En la primera fase, se le pedirá al individuo verter líquidos con distintas propiedades de viscosidad (líquido como el agua, viscoso como jarabe y muy viscoso, como la miel)

de una probeta a otra, respetando el tiempo de llenado indicado por el examinador. Esta actividad puede estar dividida en dos ensayos, el primero no será valorado pues va dirigido a que el individuo establezca una relación entre la velocidad con que vacía el líquido y su viscosidad, el segundo ensayo sí deberá ser evaluado y el individuo deberá respetar el tiempo que se le asigne para verter el líquido de una probeta a otra. En la segunda fase, el individuo no solo deberá respetar el tiempo de vaciado de una probeta a otra, sino que con el uso de una probeta más grande para vaciar, deberá también calcular el tiempo en que debe vaciar un número determinado de probetas cuidando que todas queden completamente llenas. En una tercera fase, se aumentará el tamaño del recipiente para vaciar hasta hacerlo similar al peso y tamaño de la hoja de vaciado y el recipiente para vaciar los líquidos deberá ser similar en tamaño al orificio del molde.

Variables a manipular en el situación de prueba: viscosidad del líquido a vaciar; tiempo de vaciado, tamaño de probetas, temperatura del líquido a vaciar, peso del líquido a vaciar, tamaño del orificio por donde se vaciara el líquido.

Criterios de respuesta para la evaluación:

- coordinación ojo/mano y control de pulso. Se asumirá que el examinado posee control de pulso y coordinación ojo/mano, si vierte el líquido dentro del orificio y no fuera de él.

- "Noción de tiempo": se asumirá que el individuo tiene "noción del tiempo" observando que tanto se apega al tiempo requerido por el examinador para llenar las probetas.

- "Noción de Volumen": se asumirá que el individuo posee noción de volumen cuando sea capaz de llenar las probetas de diferentes tamaños calculando el líquido que necesita para llenarlas.

- Resistencia a las temperaturas: Se podrá observar cuando el individuo pueda manejar líquidos calientes sin que esto le ocasione contrariedades. Las situaciones deberán ser estructuradas de tal manera que eliminen la posibilidad de que el candidato pueda sufrir algún accidente.

2) EJEMPLO DE UN PUESTO CALIFICADO:

NOMBRE DEL PUESTO: AUXILIAR DE CONTROL DE CALIDAD

DESCRIPCION GENERAL:

Realizar actividades secretariales y apoyar al departamento de producción en la elaboración de gráficas de control.

DESCRIPCION ESPECIFICA:

- Contestar el conmutador.
- Tomar y transmitir recados.
- Corregir redacción y ortografía de los diferentes escritos que le llegan y mecanografiarlos.
- Capturar datos.
- Archivar documentos.
- Elaborar reportes internos.
- Representar gráficamente los resultados de la planta.
- Elaborar formatos o dibujos en la computadora.
- Actualizar los expedientes de personal.
- Llevar el registro de direcciones y teléfonos de proveedores.
- Llevar el control de sus materiales y equipo.

COMPETENCIAS: Instrumental. Coordinación motora fina.

Actuar congruente con el conocimiento de reglas y procedimientos.

CRITERIO DE LOGRO: 1) Mantener una comunicación adecuada difundiendo de manera verbal y/o escrita, información relevante para el personal interno y clientes.

2) Proveer información acerca de la producción mediante la realización e interpretación de gráficas.

NIVEL FUNCIONAL: Situacional Instrumental.

EVALUACION

La evaluación para este puesto también deberá ser a un nivel situacional, en donde el individuo responda a estímulos o eventos que se encuentren presentes dentro del campo interactivo, la actividad requiere del uso de convencionalismos para representar e interpretar gráficas, tales como el uso de reglas estadísticas para representar de una manera abstracta eventos que son concretos.

Sin embargo, a pesar de que este puesto requiere del manejo de conceptos estadísticos y de razonamientos abstractos, el nivel de desligamiento funcional es muy simple, pues basta con tener conocimientos básicos de aritmética y estadística.

En este sentido, la evaluación para este puesto deberá dividirse en dos rubros; uno, en el que se evalúen las competencias secretariales y otro en el que se evalúen las competencias de razonamiento estadístico.

Para la evaluación de las competencias secretariales, se requeriran ejercicios de coordinacion motora fina en donde los movimientos deben ser rápidos y precisos.

Para la evaluación de esta competencia, se propone una evaluación de destreza manual, consistente en la ejecución de tres ejercicios con límite de tiempo, presentados en tres hojas de papel respectivamente, en la primera hoja se le pedirá al individuo que trace una línea por una laberinto, esta línea no debe tocar ningún borde y deberá ser continua, en la segunda hoja, se le pedirá que palcome una serie de cuadros poniendo dos marcas en cada uno, en la tercer hoja, se le pedirá que ponga un punto en una serie de triangulos pequeños sin tocar los lados de los triangulitos, es decir, al centro.

El puesto también requiere de habilidad comunicativa, para evaluar esto, podría pedirsele al individuo que desarrolle algún tema que sea de su interés y que se refiera a él en una hoja de papel. los criterios a evaluar aquí podrían ser la coherencia de la escritura, la extensión del escrito y la claridad con que las ideas son expresadas.

Para la evaluación de las competencias de razonamiento estadístico se proponen ejercicios de ordenar, clasificar o agrupar de acuerdo con ciertas reglas un número determinado de objetos y definir sus características.

A fin de evaluar la capacidad de clasificar y ordenar objetos por parte del candidato a este puesto, se diseñó el siguiente ejercicio:

Se emplean seis formas geométricas distintas impresas en una hoja, cada una de estas formas esta reproducida diez veces en tamaños

distintos, y distribuidas sin orden alguno; las figuras son presentadas en color blanco.

Se le pide al individuo que clasifique las distintas figuras según lo considere pertinente poniendo una letra a cada uno de los elementos que correspondan a un grupo, y, posteriormente que ordene cada uno de los elementos bajo los criterios que considere pertinentes, asignando un número (en orden progresivo) a cada uno de los elementos.

Existen dos posibilidades por las cuales el producto de la actividad puede ser correcto:

- 1) que el criterio de la clasificación sea el tamaño de las figuras y el orden sea bajo un criterio de número de lados por figura,
- 2) que el criterio de clasificación sea la forma de la figura y el criterio de ordenación sea el tamaño de estas.

En una segunda parte de la evaluación se le presentaran al individuo el mismo número de distintas formas geométricas y el mismo número de distintos tamaños de las figuras presentadas; la única diferencia será que las figuras serán de colores distintos para cada uno de los tamaños de cada uno de los tipos de figura.

Las instrucciones serán iguales las que se le dijeron en la primera parte para clasificar y ordenar las figuras, excepto que se le mencionara que aquí el color es un criterio fundamental para la clasificación de las figuras. La única posibilidad de que el producto de la actividad sea correcto es: que el criterio de clasificación sea el color de las figuras y el de la ordenación sea el número de lados.

3) EJEMPLO DE UN PUESTO DE CRITERIO

NOMBRE DEL PUESTO: JEFE DE PROCESOS

DESCRIPCION GENERAL:

Organizar y controlar el funcionamiento operativo de la planta.

DESCRIPCION ESPECIFICA:

- Planear las actividades de su departamento.
- Revisar la bitácora del departamento y tomar decisiones en la solución de problemas.
- Supervisar las reparaciones de los modelos y de los herramientas.
- Procurar el abastecimiento de materiales y herramientas.
- Realizar programas encaminados a la optimización del proceso.
- Dar seguimiento a los programas de optimización.
- Vigilar que las operaciones del proceso sean las correctas.
- Contribuir en el desarrollo y seguimiento de nuevos productos.
- Supervisar el trabajo de sus subalternos.
- Capacitar a su personal
- Elaborar reportes.
- Atender a las necesidades de sus subalternos en cuestiones laborales.
- Promover un ambiente cordial en su departamento.

COMPETENCIAS: Analíticas. Solucionar problemas del proceso productivo de acuerdo a la variabilidad del medio.

CRITERIO DE LOGRO: Solucionar problemas de producción en términos de fallas en el proceso o en el desempeño de los trabajadores. Asignar tareas a sus subordinados y verificar que se cumplan adecuadamente.

NIVEL FUNCIONAL: extrasituacional.

Para la evaluación de este puesto, tenemos dos criterios de logro importantes que son: 1) actividades de solución a problemas con base en sus conocimientos y experiencia y 2) actividades relacionadas con la organización y control del personal a su cargo; en este sentido, la evaluación tendría que incluir habilidades de solución a problemas en situaciones inesperadas y variables y la coordinación y manejo del personal.

Para evaluar el primer aspecto, referente a la solución a problemas en situaciones variables y sin precedente (poco constantes) se propone lo siguiente:

Para la evaluación del segundo criterio de logro que tiene que ver con la supervisión del personal a su cargo y que requiere de habilidades para planear, coordinar, dirigir y vigilar el trabajo de otros, proponemos lo siguiente:

Se planteará al examinado una situación hipotética y análoga a las situaciones a las que tendrá que enfrentarse como jefe de procesos, es decir se hará un simulacro de un proceso productivo, en la elaboración, en este caso, de figuras geométricas.

Materiales: figuras geométricas perfiladas en cartón, pegamento, tijeras.

Se requerirá un equipo de cinco personas que tendrán que participar siguiendo las instrucciones dadas por el supervisor, en este caso el examinado.

El equipo simulará ser un departamento de producción de una planta productiva, el producto a elaborar serán figuras geométricas de cartón

que deberán terminarse en un determinado periodo de tiempo y con el máximo número posible de piezas terminadas.

Las figuras geométricas de cartón producidas por el grupo deberán cumplir con las siguientes características: Que las piezas de cartón no estén undidas, mojadas, deformadas, que los vertices estén bien pegados, que las figuras no estén abiertas en ninguno de sus extremos, que las piezas estén bien recortadas y que las figuras terminadas estén limpias.

Instrucciones para el grupo colaborador: Ustedes participaran en una situación de prueba, todo lo que tienen que hacer es seguir las instrucciones que les dé el jefe del equipo. Instrucciones para el jefe del equipo o examinado: Usted tiene a su cargo un grupo de trabajo que deberá producir "figuras geométricas de cartón" durante un tiempo de 30 min. usted deberá asegurar que el equipo realice el armado de las piezas geométricas, respetando los criterios de calidad y además que se alcance el armado del máximo de piezas posible. Usted deberá de dar las instrucciones que considere pertinentes a sus subalternos y organizarlos de la manera que usted prefiera antes de iniciar la producción. El tiempo que usted necesite para coordinar al equipo no será considerado pero si el tiempo de armado y el número de piezas terminadas que cumplan con los criterios de calidad antes señalados. Por lo tanto lo que usted tiene que hacer es:

- Organizar su proceso productivo.
- Si se requiere motivar a su equipo para que realice adecuadamente la tarea.
- Supervisar la producción.
- Tomar decisiones si se requiere.

- Verificar que el producto terminado cumpla con los criterios de aceptabilidad.
- Tomar decisiones respecto del producto que sea no aceptable.

Criterios de evaluación: Los puntos importantes de esta tarea a evaluar serán: la forma en que el supervisor organiza a su personal, por ejemplo el deberá asignar tareas específicas a cada miembro del equipo y explicarles claramente en que consisten, es decir, qué es lo que el espera de cada subalterno, deberá entonces distribuir las tareas como son: el recorte de las figuras, el doblado, el pegado, el checado, etc. Deberá también supervisar el desempeño de sus subordinados reforzandolos o corrigiendolos, administrar sus recursos, es decir, asignar los materiales y verificar que se utilicen adecuadamente o asegurarse que todo el equipo productivo tiene todo lo necesario. Por último deberá verificar que el producto terminado cumpla con los criterios de aceptabilidad, es decir, tendrá que separa las figuras correctas de las incorrectas y entregar el número total de piezas producidas al examinador. En la evaluación también se tomara en cuenta el número de piezas vs. el tiempo empleado y el número de piezas correctas vs. el número de piezas incorrectas.

5) EJEMPLO DE UN PUESTO A NIVEL EJECUTIVO.

NOMBRE DEL PUESTO: GERENTE DE PRODUCCION

DESCRIPCION GENERICA:

Planear, administrar, controlar y dirigir la operación de técnica de la planta y trabajar coordinadamente con las áreas de servicio involucradas.

DESCRIPCION ESPECIFICA:

- Coordinar la producción.
- Controlar la productividad.
- Controlar el mantenimiento de la planta.
- Asesorar técnicamente el proceso productivo.
- Aprovechar al máximo los recursos humanos y materiales.
- Tomar desiciones relativas al proceso y a la dirección de personal.
- Realizar estudios de costos de operación.
- Desarrollar cursos de capacitación y asegurar que el personal a su cargo sea capacitado.
- Solicitar el material adecuado para el funcionamiento de la planta.
- Identificar y solucionar problemas relativos a la calidad del producto.
- Atender y desarrollar proveedores.
- Atender a los clientes.
- Desarrollar proyectos de mejora o nuevos procesos en la producción.
- Desarrollar proyectos para reducir el rechazo.
- Elaborar reportes de operación.
- Organizar actividades.
- Dirigir al personal de acuerdo con las políticas de la empresa.

COMPETENCIAS: Sintéticas, el uso del lenguaje determina el establecimiento de nuevas y mejores formas de efectividad, se crean criterios propios a partir de convenciones y experiencias que ayudan a mejorar y solucionar aspectos relevantes del proceso productivo. Se actúa sin precedentes.

CRITERIOS DE LOGRO: 1) (Planear) Innovar con base en el análisis lógico de hechos, formas diversificadas de proceder en situaciones que son relativamente constantes. 2) (Administrar) Distribuir y aprovechar recursos para alcanzar los objetivos previstos. 3) (Controlar) Mantener situaciones constantes mediante la solución a problemas que susciten variabilidad. 4) (Dirigir) Con su experiencia orienta el actuar de otros.

NIVEL FUNCIONAL: transituacional.

En este puesto requiere de una evaluación que incluya como criterio de logro: a) la solución a problemas inesperados en situaciones que deben ser constantes y b) habilidades de planeación, administración, control y liderazgo por lo que se puede utilizar el siguiente ejercicio de planeación:

Se le dirá al examinado que imagine que es el gerente de una compañía constructora, dicha compañía tiene que entregar una propuesta para la construcción de casas habitación que cumpla con los siguientes requisitos: a) que las casas habitación sean lo suficientemente comodas, es decir que tengan todos los servicios de baño, cocina, patio de servicios, estacionamiento, comedor, y cuando menos tres recámaras; b) buena iluminación; c) buena distribución y d) que sean económicas.

Dicha propuesta de casas habitación, deberá ser presentada en una maqueta esta debe elaborarse en 30 min. por un grupo colaborador integrado por 3 o 4 personas, este equipo deberá ser coordinado y supervisado por el candidato a ocupar el puesto de gerente. Pero antes de dar instrucciones al equipo, el gerente deberá elaborar un plano o un diseño de las casas habitación, aprovechando al máximo los recursos, es decir evitando que el precio de las casas se eleve por el uso indiscriminado de material, cada pieza nintendo tendrá un valor determinado que sumado nos dará el valor de la casa y a este se le tendrá que agregar el valor del tiempo que empleen los miembros del equipo colaborador que simularan ser los empleados en la construcción, por lo que el examinado debe procurar que sus instrucciones al equipo sean claras y que estos empleen el menor tiempo posible.

Criterios de evaluación:

- El diseño de la casa.
- El costo de la misma.
- La forma en que el gerente instruye, coordina y dirige las actividades del equipo.

El examinado para su diseño contará con el siguiente material:

- Material didáctico nintendo.
- Hojas blancas y un lápiz para elaborar plano.

Resumiendo, los ejemplos que aquí se presentan sobre la forma de evaluar algunos puestos reales tomados como muestra, nos sirven para ilustrar la manera en que puede llevarse a cabo una evaluación psicológica en el proceso de selección de personal, sin la necesidad de

recurrir a las pruebas psicométricas, de las cuales hemos expuesto ya un análisis y las razones de su dispensabilidad.

Es pertinente resaltar que todas las evaluaciones psicológicas que aquí se exponen, por un lado, muestran el comportamiento en situaciones muy similares a las del puesto a ocupar, y por otro, las situaciones de evaluación están diseñadas de acuerdo al grado de desligamiento funcional involucrado en cada caso; así, por ejemplo, para el puesto de vaciador y para el puesto de auxiliar de calidad, dado que el desempeño exige competencias que hemos identificado como comparativas e instrumentales, respectivamente, el ejercicio de evaluación enfrenta a los candidatos a situaciones concretas, en donde el comportamiento es regulado por los elementos situacionales en que tiene lugar la interacción. En este sentido, podemos decir que estos dos puestos se desempeñan en un nivel más simple de organización del comportamiento (situacional instrumental) si los comparamos con el puesto de "Jefe de Procesos" y el de "Gerente de Producción" que implican competencias de tipo analítico y sintético, respectivamente.

Con respecto al puesto de Jefe de Procesos, se planteó una situación en la que el individuo tiene que comportarse con base en la forma en la que conceptualiza la situación de tal manera que él tiene que planear y controlar, con base en su historia, la forma más eficaz de cumplir con el criterio de logro que la situación impone.

En el caso del Gerente de Producción, las competencias involucradas son aún más complejas, pues predominan criterios de logro de planeación que requieren de un mayor grado de desligamiento con respecto de la situación, en este sentido, el candidato a través de su experiencia y

repertorio lingüístico, decide, organiza y controla los criterios de efectividad necesarios para alcanzar el objetivo planteado por la situación.

No obstante, aun cuando podamos clasificar el comportamiento de acuerdo con sus características en cuanto al grado de complejidad, no debemos olvidar que los niveles de organización del comportamiento son progresivamente inclusivos y que por lo tanto pueden darse competencias comparativas, adaptativas, analíticas o sintéticas en todos los puestos aunque posean un distinto grado de complejidad; y que aun cuando un determinado puesto posea competencias específicas, esto no quiere decir que el individuo que lo ocupa no se desemeje a otros niveles dentro de la misma situación de trabajo o fuera de ella.

Por último, y para precisar las diferencias existentes entre la forma mas comunmente empleada para evaluar al personal y la que aqui se propone, mencionamos todos los pasos que nuestro proceso involucra: la vacante, el reclutamiento, la presolicitud y entrevista inicial cuando fuera necesaria), la solicitud y entrevista, la evaluación técnica, la evaluación de las competencias comprendida por el diseño de evaluaciones específicas y similares para cada puesto, la encuesta socio/económica y examen médico (cuando estos requisitos fueran necesarios), la contratación, el periodo a prueba de 28 dias, la planta y la capacitación, para comparar con el proceso vigente (ver anexo 2).

Para concluir se debe precisar que la inteligencia no puede ser considerada como una facultad interna e invariable responsable de la conducta como lo sugirieron históricamente las teorías que conciben al hombre como un ser dual por el contrario y siendo coherentes con los

postulados de la teoría interconductual se hace necesario un replanteamiento del concepto de inteligencia entendida como "competencia" y se sugiere que ésta sea considerada como las capacidades o disposiciones que posee el individuo para ajustarse de una manera efectiva a las circunstancias cambiantes del medio, respondiendo de acuerdo con la situación en distintos grados de complejidad o niveles funcionales en la organización del comportamiento.

Por otro lado, si asumimos que las capacidades de las personas no son permanentes se hace necesario que el psicólogo industrial se dedique al diseño de instrumentos de evaluación, que suplan el uso de las pruebas psicométricas y que nos permitan observar por un lado, las competencias que los puestos de trabajo requieren y por otro, la manera en que se va modificando el comportamiento del individuo mientras se ajusta a las exigencias del medio una vez que se incorpora al puesto de trabajo. En este sentido, el trabajo del psicólogo en selección no quedaría reducido a ser un aplicador de pruebas psicométricas sino que su labor quedaría orientada al diseño de evaluaciones que permitan medir la efectividad e los individuos mientras interactúan con situaciones hipotéticas y reales que obviamente involucran aspectos críticos de desempeño en los puestos de trabajo.

ACERCA DE LA LEGALIDAD DE LA PROPUESTA

Están previstas las posibles objeciones que puedan aducirse, ajenos al traje teórico/conceptual, en la propuesta que aquí se desarrolla.

Considerando que uno de los muchos argumentos que podría poner en tela de juicio la pertinencia de la propuesta tiene que ver con su pertinencia legal, pues podría cuestionarse que si bien es cierto, que las pruebas psicométricas atentan contra el primer pilar que sostiene la seguridad social del trabajador asegurándole el derecho al trabajo, la alternativa de selección aquí propuesta, transgrede del mismo modo el segundo pilar que garantiza al trabajador la seguridad de permanencia en el empleo. Pero veamos este punto con más detalle.

En el terreno de lo legal, los contratos por tiempo determinado pueden ser expedidos únicamente cuando lo exige la naturaleza del trabajo a desempeñar porque de otra manera, a falta de estipulaciones expresas, la relación será de acuerdo al artículo 35 de la ley federal del trabajo, por tiempo indeterminado. El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse únicamente cuando así lo exija la naturaleza del trabajo o bien cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, lo anterior significa que el patrón no puede dar por terminadas las relaciones de trabajo caprichosamente si no se da ninguna causa para ello, de no ser así el trabajador conserva el derecho de permanecer en el empleo hasta su terminación.

Es claro que el llamado contrato a prueba no está previsto en nuestra legislación por lo que debe tenerse presente, que no existe legalmente y carece de toda validez. Sin embargo existe la posibilidad de pactar un periodo de prueba mediante una cláusula contenida en el

contrato aunque la licitud de ésta cláusula ha generado mucha polémica en el ámbito del derecho laboral, porque se ha dicho que no hay ninguna diferencia entre la cláusula contenida en el contrato y la expedición de un genuino contrato a prueba; por otra parte también se ha encontrado lícito partiendo del principio jurídico que señala que a los gobernados les está permitido todo lo que no está prohibido.

Pero al margen de toda polémica, el problema tomó un nuevo rumbo al considerar que en las empresas sindicalizadas, el patrón está obligado por el contrato colectivo de trabajo, a contratar únicamente trabajadores provistos por el sindicato, coartando la facultad que se reserva el patrón para elegir a sus trabajadores, bajo estas circunstancias quedó permitida la inclusión de un periodo a prueba o ensayo como una justa y equitativa compensación para el patrón, quien en un lapso no mayor a los 30 días puede corroborar la eficiencia o ineficiencia del trabajador. Así, el periodo a prueba se calificó como válido cuando queda incluido en un contrato colectivo de trabajo pero no se considera en las relaciones individuales de trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista de algunos autores (Ramírez, 1981) se asume que toda empresa necesita trabajadores aptos y no puede considerarse ilícita la posibilidad que tiene el patrón para seleccionar a su personal pues no viola el apartado A fracción XXII del artículo 123 constitucional que impide el despido del trabajador sin que exista una causa justificada; por otro lado, este precepto no prohíbe que se juzgue la capacidad del trabajador antes de que se le introduzca definitivamente en la empresa. La cuestión aquí se vuelve delicada para las empresas porque el ingreso de un trabajador a una organización, crea

una sucesión de derechos permanentes como las posibilidades de ascenso, jubilación, seguros de invalidez, etc., que no pueden ser negados al margen de su desempeño, por lo que resulta justo pensar que a cambio de estos derechos el trabajador demuestre su eficiencia en el trabajo e independientemente de que permanezca o no a un sindicato.

Barassi (citado en Ramírez, *Idem.*), sostiene que el periodo a prueba no solo representa ventajas para el patrón sino también para el trabajador, cuando una vez transcurrido se le proporciona un certificado de competencia que a su vez impida al patrón adjudicar al trabajador inhabilidades posteriores.

Si se considera que el proceso de selección implica la valoración de las competencias de los empleados en las situaciones concretas de trabajo necesariamente deberá pactarse un contrato por tiempo determinado o un contrato que contenga alguna cláusula que especifique el periodo necesario para realizar la evaluación del trabajador. El tiempo requerido deberá darse en máximos y mínimos sujetos a la naturaleza del puesto, considerando que la ley señala un máximo de 30 días para que el empresario disuelva la relación de trabajo en caso de no ser satisfactoria. Porque en efecto, la terminación del contrato opera no únicamente por la inhabilidad del trabajador, artículo 53 fracción IV, sino por ésta acompañada del engaño en los términos establecidos por la fracción I del artículo 47 de la ley que dice textualmente:

"Engañarlo al trabajar o el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta

clausula de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador" (p. 46)

Ahora bien, al no establecerse en el artículo 53 ningún término para dar por terminada la relación de trabajo cuando se ha corroborado la ineptitud del trabajador nos abre la posibilidad de pactar un periodo de prueba razonable y congruente con la naturaleza del trabajo que deba prestarse. Porque el contrato a prueba no sólo es lícito porque no está prohibido, sino que además está permitido si entendemos que la inhabilidad del trabajador trae como consecuencia el despido.

Cabe señalar que los argumentos precedentes apoyan la existencia de un auténtico periodo de prueba porque no hay nada más alejado de esta propuesta que manifestarse a favor de las prácticas frecuente empleadas en las empresas para celebrar dos o mas relaciones de trabajo temporal, para reservarse la facultad de separar a los trabajadores de sus cargos negandoles el derecho a generar antigüedad.

ANEXOS

SINTESIS DE LAS TEORIAS REPRESENTATIVAS EN LA INDUSTRIA

TEORIAS	AUTORES REPRESENTATIVOS	POSTULADOS
Administración Científica, Ingeniería Humana o Ergonomía.	Taylor	Adecuó las máquinas y ambientes a los seres humanos.
Diferencias Individuales	Yerkes, Bridges y Hardwick; Woods, Mustenberg.	Intentó encontrar al hombre más adecuado para cada puesto.
Humanistas	Maslow, Mayo, Mc Clelland, Homans, Fatchen, Leavitt, Vroon, Herzberg, Lawler.	Sustentó que para comprender a la organización había que empezar por entender al hombre a través de sus necesidades.
Gerenciales	Strauss y Sayles; Mc Gregor, Lickert.	Consideró que el interés debe ponerse en los dirigentes de los grupos de trabajo y no en los dirigidos.
Sistemas	Katz y Kahn; Lorsch y Morse; Thompson y Van Houten.	Supuso que tanto la organización como sus integrantes son sistemas que mantienen transacciones con el medio.
Comunicativas	Rogers y Rogers.	Proponen que la comunicación es indispensable para el mantenimiento del sistema porque facilita los intercambios con el ambiente.
Conductuales	Luthans y Kreitner, Dunnette y Kirchner.	Suponen que el comportamiento es controlado por las consecuencias de tal manera que se enfatiza en la planeación de los ambientes laborales.

(ANEXO 1)

**FLUJO COMPARATIVO ENTRE EL PROCESO TRADICIONAL DE SELECCION Y EL
PROPUESTO**

VACANTE	VACANTE
REQUISICION	REQUISICION
RECLUTAMIENTO	RECLUTAMIENTO
PRE SOLICITUD	PRE SOLICITUD
ENTREVISTA INICIAL	ENTREVISTA INICIAL
SOLICITUD	SOLICITUD
SEGUNDA ENTREVISTA	SEGUNDA ENTREVISTA
EVALUACION TECNICA	EVALUACION TECNICA
EVALUACION PSICOLOGICA	IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS
ENCUESTA SOCIO-ECONOMICA	ENCUESTA SOCIO-ECONOMICA
EXAMEN MEDICO	EXAMEN MEDICO
DESICION	DESICION
CONTRATACION	CONTRATACION
	PERIODO A PRUEBA
	PLANTA
	CAPACITACION

Referencias

Aole, T. (1989). Perfil profesional del psicólogo y situación actual de la enseñanza de la psicología en México. En Urbina, S. (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México p.p. 121-139.

Arias, G. (1973). Administración de Recursos Humanos. Trillas, México.

Bell, J. E. (1948). Técnicas Proyectivas. Exploración de la Dinámica de la personalidad. Paidós, Argentina.

Blum, M. I. y Naylor, J. C. (1976). Psicología Industrial. sus Fundamentos Teóricos y Sociales. Trillas, México.

Chiavenato, I. (1988). Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill, México.

Davis, K. (1983). El Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill, México p.p. 45-63.

Deming, E. W. (1979). Las 14 Etapas de la Administración por Calidad. Manual del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. México.

De Montmollin, M. (1982). Los psicofarantes. Siglo XXI, México.

Dunnette, M. D. y Kirchner, W. K. (1972). Psicología Industrial. Trillas, México.

Fernández, P. (1989). El Plan del Pedregal. En Urbina, S. (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México p.p. 835-845.

Fleishman, E. A. y Bass, A. R. (1979). Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Trillas, México.

Gerardo, P. (1989). El psicólogo del trabajo y su desarrollo en el campo de la consultoría. En Urbina, S. (compilador). El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México p.p. 681-692.

Grados, E. J. (1986). Las funciones del psicólogo del Trabajo (Investigación curricular). Documento de Circulación Limitada, Facultad de Psicología. UNAM p.p. 39-68.

Grados, E. J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. Manual Moderno, México.

Gutiérrez, M. (1982). Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo. Enseñanza e Investigación en Psicología. 8 (1) p.p. 28-34.

Howell, W. C. (1979). Psicología Industrial y Organizacional. Manual Moderno, México.

Ibarra, E. y Montaño, L. (1992). Mito y Poder en las Organizaciones. Trillas, México.

Jessup, G. y Jessup, H. (1979). Selección y Evaluación en el Trabajo. Continental, México.

Kantor, J. R. (1975). El Aislamiento e Investigación en los Eventos Psicológicos. En J. J. Irigoyen, G. M. Parada, R. M. Lutz (Eds.) Compendio Interconductual. Universidad de Sonora. México.

Kantor, J. R. (1963-1969). La Evolución Científica de la Psicología. (Traducción al Español, 1990). Trillas, México.

Kantor, J.R. (1978). Psicología interconductual. Trillas México.

Kuhn, T., (1971). La Estructura de las Evoluciones Científicas. Fondo de Cultura Económica, México.

Lawrence, F. K. y Leopold, B. (1985). Psicología Proyectiva. Enfoque Clínico de la Personalidad Total. Paidós, México.

Luthans, F. y Kreitner, R. (1979). Modificación de Conducta Organizacional. Trillas, México.

Mc Gregor, D. (1974). Mando y Motivación. Diana, México p.p. 57-74.

Moreno, R. (1992). Unidad metodológica de la taxonomía de competencias relacionales. I Coloquio de Psicología Interconductual. Guadalajara, Jal.

Orosco, R. J. (1980). Proceso Práctico de Reclutamiento y Selección de Personal. Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), México.

Peniche, L. (1989). Las perspectivas de la psicología del trabajo. En Urbina, S. (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México p.p. 581-588.

Pichot, F. (1989). Los Tests mentales. Faidos, México.

Quifones, V. E. y Mateu, S. M. (1984) Los Paradigmas de la Psicología Industrial Organizacional: Perspectiva Histórica. Revista de Psicología General Aplicada. Vol. 39, (1), 167-190.

Ramírez, F. F. (1981). El despido. Publicaciones Administrativas y Contables. México. p.p. 15-26.

Reyes, F. E. (1990). Administración de Personal. 2a. parte, sueldos y salarios. Límusa, México. p.p. 51.

Ribes E. I., Fernández C., Rueda M., Talento, M. y López, F. (1980). Enseñanza, Ejercicio e Investigación en Psicología. Trillas, México p.p. 17-23.

Ribes, E. I. (1981). Reflexiones sobre el concepto de inteligencia y su desarrollo. Revista Mexicana de Análisis Experimental de la Conducta. 7 (2) p.p. 107-116.

Ribes, E. I. (1984). Algunas reflexiones sobre el desarrollo de la psicología en México. Revista Mexicana de Psicología. 1 (1) p.p. 14-21.

Ribes, E. I. y López, F. V. (1985). Teoría de la Conducta. Un análisis de campo y paramétrico. Trillas, México.

Ribes, E. I. (1989). La psicología: Algunas reflexiones sobre su que, su porque, su como y su para que. En Urbina, S. (compilador). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Perspectiva. UNAM. México p.p. 847-859.

Ribes, E. I. (1991). Problemas Conceptuales en el Análisis del Comportamiento Humano. Trillas, México.

Ribas, E. I. (1992). Reflexiones sobre la aplicación del conocimiento psicológico qué aplicar o cómo aplicar (Inédito).

Rogers, E. M. y Rogers, R. A. (1980). La Comunicación en las Organizaciones. Mc. Graw Hill, México p.p. 1-79.

Ryle, G. (1949). El Concepto de lo Mental. Paidós, Buenos Aires p.p. 111.

Siegel, L. y Lane, I (1980). Psicología de las Organizaciones Industriales. Continental, México.

Trueba, A. U. y Trueba J. S. (1991). Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México.