



**CENTRO UNIVERSITARIO  
INDOAMERICANO**

*Conocer para Trascender*

**CENTRO UNIVERSITARIO INDOAMERICANO**

---

---

INCORPORADA A LA UNAM, CLAVE 8909-25

**PROPUESTA DE UN MARCO NORMATIVO PARA EL  
EJERCICIO DE LA PSICOLOGÍA LABORAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

**VANESSA IVETTE SERRANO MORALES**

ASESOR: LIC. PSIC. MARÍA EUGENIA NICOLÍN VERA

TLALNEPANTLA, EDO. DE MEX.

2009



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS

Antes que nada me gustaría dar gracias a Dios por esta vida tan maravillosa que me brindo, por haber puesto en mi camino a personas estupendas que han estado conmigo en diversas etapas y por haberme dado la fortaleza para concluir con este proyecto.

A mis padres por su gran amor incondicional, por que gracias a su apoyo he llegado a realizar la más grande de mis metas, pero sobre todas las cosas muchas gracias por la confianza y paciencia que siempre me han tenido. Este logro también es suyo: **Juan José Serrano** y **Teresa Morales**.

A mi hermana, por que a tu manera siempre has estado apoyándome, gracias por demostrarme que con perseverancia y coraje puedes cumplir todo lo que te propongas, te quiero **Jessica**.

Para la persona que ha estado conmigo en todo momento, que no me ha dejado flaquear, pero ante todo por ser parte fundamental en mi vida, gracias **Vic**, por todo tu apoyo, comprensión y sobre todo por ese enorme amor que me has entregado.

A mi familia paterna, por que a través de ustedes aprendí que pese a cualquier adversidad la familia siempre estará unida. Pero de manera especial este trabajo esta dedicado a mi ángel guardián, para ti con todo mi amor, **Abuelita Mary**.

Agradezco a mis amigos de la universidad, por todo lo que compartimos durante nuestra formación académica, momentos divertidos otros no tanto pero que dejan huella, muy en especial a **Les** y **Santy** por el excelente equipo que conformamos, las quiero.

Agradezco a mis compañeros de trabajo, y sobre todo a dos personas que más que mis compañeras son mis mejores amigas: **Faby** y **Merry**, gracias por ser

mis confidentes y por ponerme en mi lugar cuando es necesario. A **Laura Centeno** por brindarme la confianza para trabajar y por permitirme aprender de ti.

A mis maestros de la universidad, por haberme brindado las bases de esta noble profesión, gracias por su tiempo y dedicación, con admiración y respeto para todos ustedes: **Estela, Alfonso, Jorge, Eduardo, Lilia, Héctor, Vicky, Guillermo, Mary Carmen, Julio; Lulú**, gracias por tus consejos y por la confianza que me brindaste.

De manera especial me gustaría agradecer a mi directora de carrera y de tesis, **Lic. María Eugenia Nicolín**, por todas sus enseñanzas y apoyo otorgado, por sus valiosas aportaciones y buena voluntad para que este trabajo se concretará.

## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>2</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I: ÉTICA.....</b>	<b>12</b>
A. Concepto de Ética.....	13
B. Diferencia entre Ética y Moral.....	15
C. Relación de la Ética con Otras Disciplinas.....	16
1. Ética y Sociología.....	16
2. Ética y Antropología.....	17
3. Ética y Derecho.....	17
4. Ética y Economía.....	18
5. Ética y Psicología.....	18
D. Principios Éticos.....	19
E. Bioética.....	21
1. Principios de la Bioética.....	22
F. Ética Profesional.....	23
G. Ética Empresarial.....	24
<b>CAPITULO II: PAPEL DEL PSICÓLOGO EN EL CAMPO LABORAL.....</b>	<b>25</b>
A. Antecedentes de la Psicología Organizacional.....	26
1. Historia de la Psicología Industrial / Organizacional.....	26
2. Inicios de la Psicología Industrial / Organizacional.....	27
3. Primera Guerra Mundial (1917 – 1918).....	31
4. Periodo entre las dos Guerras (1919 – 1940).....	32
5. Segunda Guerra Mundial (1941 – 1945).....	34
6. La Psicología Organizacional de Hoy.....	36

B. El Trabajo del Psicólogo Organizacional.....	37
C. Reclutamiento y Selección de Personal.....	40
1. Reclutamiento: Definición, Finalidad e Importancia.....	40
2. Selección: Definición, Finalidad e Importancia.....	42
3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.....	46
I. Reclutamiento de Candidatos.....	48
1. Vacantes.....	48
2. Análisis de Puesto.....	48
3. Requisición de Personal.....	48
4. Reclutamiento de Candidatos.....	48
a) Fuentes de Reclutamiento.....	49
b) Medios de Reclutamiento.....	51
II. Selección de Candidatos.....	52
1. Curriculum Vitae y Solicitud de Empleo.....	52
2. Entrevista Inicial o Preliminar.....	53
3. Evaluación.....	54
a) Examen Técnico.....	54
b) Encuesta Socioeconómica.....	54
c) Evaluación Psicológica.....	54
4. Entrevista Estructurada de Selección.....	54
5. Examen Médico.....	55
III. La Entrevista en el Proceso de Selección de Personal.....	56
IV. Evaluación Psicológica.....	59

**CAPITULO III: CONCEPCIÓN DEL SER HUMANO.....68**

1. Abraham Maslow.....	69
2. Carl Rogers.....	73

**CAPITULO IV: COMPARACIÓN DE CÓDIGOS ÉTICOS DEL PSICÓLOGO.....76**

1. Código Ético de la Sociedad Mexicana de Psicología.....	79
2. Código Ético de la Asociación de Psicólogos de Buenos Aires.....	83
3. Código Deontológico y Ético del Psicólogo Colombiano.....	87
4. Código Deontológico del Psicólogo de España.....	89

5. Principios Éticos para el Psicólogo y un Código de Conducta de Estados Unidos.....	92
--	----

<b>CAPITULO V: PROPUESTAS AL CÓDIGO ÉTICO DEL PSICÓLOGO EN MÉXICO.....</b>	<b>97</b>
--	-----------

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>107</b>
--------------------------	------------

<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>108</b>
-------------------------	------------



## RESUMEN

Nuestro objetivo es llevar a acabo una revisión al Código Ético de la Sociedad Mexicana de Psicología en vigor, cuya finalidad es elaborar algunas propuestas encaminadas al accionar del psicólogo al interior de las empresas, y más específicamente del psicólogo laboral que se encarga del proceso de reclutamiento y selección; ya que en la actualidad dicho código no contempla artículos enfocados a él. Para ello abordaremos la importancia de la ética en el quehacer del psicólogo, el papel del psicólogo en el proceso de reclutamiento y selección, concepción del ser humano desde la perspectiva humanista, así como una comparación del código con el de otros países.

**Palabras clave:** ética, reclutamiento y selección, código ético.

## INTRODUCCIÓN

En la práctica laboral nos hemos topado con algunas problemáticas en donde el psicólogo se ve inmerso dentro de su accionar en el proceso de reclutamiento y selección; problemáticas en donde se ve reflejada la carencia de normas que nos permitan resolver dichos problemas de la manera más adecuada tanto para la organización, como para el cliente externo, es decir el reclutado.

Algunas de las problemáticas a las que un psicólogo se ve enfrentado en el proceso de reclutamiento y selección, en el día a día son: el permitir que las vacantes se cubran por personas recomendadas sin cubrir los requisitos mínimos requeridos para el puesto ó el no contar con políticas que determinen en que grado es viable o recomendable aceptar gente recomendada o familiares; también hasta qué punto el psicólogo (reclutador) tiene que intervenir con los candidatos no viables, ya sea por que no cubren el perfil, por la psicometría o por examen médico, es por ello que tendemos a caer en la deshonestidad ó por carencia de ética profesional, al no ofrecer respuesta o brindar un seguimiento adecuado en su proceso de reclutamiento y selección, etc.

Es por todo esto que este trabajo tiene como finalidad elaborar algunas propuestas al código ético del psicólogo, ya que en la actualidad no contempla el accionar del psicólogo laboral al interior de las organizaciones, y mucho menos en el proceso de reclutamiento y selección, para ello abordaremos la importancia de la ética en el quehacer profesional, la concepción del ser humano desde la perspectiva humanista, el papel del psicólogo en el proceso de reclutamiento y selección, y llevaremos a cabo una comparación del código ético de la Sociedad Mexicana de Psicología con el homólogo de otros países; con el fin de brindar propuestas normativas al ejercicio del psicólogo laboral que se encuentra inmerso en el proceso de reclutamiento y selección.

De acuerdo con Lozano (2004) “desde el Manifiesto de Davos en 1973 los códigos éticos han empezado a proliferar entre las asociaciones de

comerciantes, de profesionales, en las organizaciones internacionales, en las administraciones publicas, en las empresas y en todo tipo de instituciones que quieren dejar constancia de su misión en la sociedad y de su manera de realizarla”; esto es un indicador de la importancia que la ética, como quiera que esta sea entendida, ha cobrado en las distintas facetas en las que se desarrolla el ser humano.

No obstante, tras profundizar en el estudio de los códigos éticos es fácil darse cuenta de que presentan una gran diversidad y confusión. Incluso en su denominación hay una gran variedad (códigos deontológicos, credos corporativos, principios de dirección empresarial, etc.). Una aclaración de este tema serviría para que se evite la manipulación y la mala interpretación de los códigos, puesto que la ambigüedad se presta para que en un intento por mejorar su imagen y ganarse la confianza social, las empresas o los particulares elaboren códigos éticos que luego ignoran o que no responden las necesidades sociales de la posmodernidad (Lozano, 2004).

Es en este sentido que es importante revisar los antecedentes históricos de la elaboración del código ético propuesto por la Sociedad Mexicana de Psicología, revisando si sus principios éticos y sus artículos establecidos responden la necesidad específica de la labor del psicólogo laboral, especialmente, el que se dedica al proceso de Reclutamiento y Selección.

La más reciente actualización del código ético de la Sociedad Mexicana de Psicología data del 2001, en dicho año se llevó a cabo una exhaustiva revisión del código que se encontraba en vigor desde 1984, dicha revisión tuvo como ejes fundamentales, los criterios de calidad propuestos por Sinclair y Pettifor, y las consultas exhaustivas a sus afiliados y a otros psicólogos profesionales acerca de los dilemas enfrentados recientemente en la práctica de la profesión; en base a esta revisión, se identificaron ámbitos nuevos, sobre los que era necesario establecer normas de conducta.

Con base en los cuatro principios generales, propuestos por Sinclair y Pettifor en 1991, se sometió a prueba el fundamento de cada una de las normas de

conducta derivadas del estudio sobre dilemas éticos; se encontró que todas las normas incluidas se apoyaban en uno o varios de los principios propuestos.

Sin embargo, la revisión llevada a cabo en el código ético en el 2001, ha dejado problemáticas abiertas, mismas que aún son resueltas con cierto grado de ambigüedad, así, de acuerdo con Aguirre, Tobón y Díaz Barriga (2004), en el código ético actual, no se contemplan los principios que deben regir el accionar de los practicantes de las diversas áreas de la psicología; a nuestro parecer, esta problemática es análoga a la que encontramos en el proceso de reclutamiento y selección al interior de las empresas, ya que de acuerdo a nuestra experiencia, existen múltiples situaciones a las que nos enfrentamos en el día a día, que no son contempladas de manera cabal por el código ético en vigor.

Es en este sentido, que en el presente proyecto, nos proponemos problematizar algunas cuestiones referentes al código ético, nos referimos a las carencias que éste presenta respecto al accionar del psicólogo laboral en general y específicamente a la resolución de problemáticas de índole ético que se le presentan al psicólogo que se dedica al proceso de reclutamiento y selección dentro de las empresas.

Para abordar dicha problemática, habremos de considerar como conceptos básicos:

1. Las nociones de ética y moral, bioética, la noción de principios éticos, integridad, responsabilidad, respeto a la dignidad, responsabilidad social, privacidad, conflicto de intereses, competencia, honestidad, comunicación y confidencialidad de los resultados.
2. Las funciones y conflictos éticos con los que se suele topar el psicólogo dedicado al proceso de reclutamiento.
3. Los principios teóricos, ontológicos y la concepción del ser humano contemplado por la corriente existencial - humanista de la psicología, la llamada tercera fuerza, que encuentra sus primeros antecedentes en la

filosofía de Rousseau, y que en la época contemporánea está representada primordialmente, por Carl Rogers y Abraham Maslow.

4. Finalmente, tomaremos también como principios teóricos, aquellos que tienen que ver con la ética empresarial y la ética profesional.

Como principio metodológico, se llevará a cabo una comparación e investigación documental de los distintos códigos éticos de las sociedades psicológicas de diversos países, para plantear algunos principios éticos que faciliten el accionar y la toma de decisiones de los psicólogos encargados del proceso de reclutamiento y selección.

El plantear algunos principios que faciliten el accionar del psicólogo laboral, se justifica por el hecho de que reduce la ambigüedad en la toma de decisiones y sujeta al psicólogo a una serie de principios que ponen énfasis en la dignidad, el respeto, la confidencialidad y la integridad de la persona que es sometida al proceso de reclutamiento, así como en la resolución de conflictos de intereses derivados de la relación empresa-persona.

Cabe destacar que en el código ético en vigor propuesto por la Sociedad Mexicana de Psicología, de los 149 artículos que se refieren a generalidades y normas de conducta, menos del uno por ciento de los artículos se refiere específicamente a la labor del psicólogo organizacional, y de este uno por ciento, ningún artículo se refiere a la labor del psicólogo que se dedica al proceso de reclutamiento y selección, y aún cuando algunas de sus actividades pueden ser regidas por los principios generales planteados en el código ético, la interpretación de estos en el ambiente empresarial se encuentra sujeta a problemáticas particulares originadas por la doble relación psicólogo-empresa y psicólogo-reclutado; es por ello que plantear algunos principios que permitan guiar el accionar del psicólogo en el ámbito del reclutamiento queda justificado.



## **CAPITULO I: ÉTICA**

- A. Concepto de Ética
  
- B. Diferencia entre Ética y Moral
  
- C. Relación de la Ética con Otras Disciplinas
  - 1. Ética y Sociología
  - 2. Ética y Antropología
  - 3. Ética y Derecho
  - 4. Ética y Economía
  - 5. Ética y Psicología
  
- D. Principios Éticos
  
- E. Bioética
  - 1. Principios de la Bioética
  
- F. Ética Profesional
  
- G. Ética Empresarial

# ÉTICA

## A. Concepto de Ética

Todos los hombres a lo largo de las generaciones, se han cuestionado la presencia del bien y del mal, en el mundo. Lo han hecho, siempre, partiendo del análisis de las acciones humanas; en cualquier dimensión de la vida, cabe reflexionar acerca de modo bueno, virtuoso, o de la manera contraria, de una manera deshonesta y viciosa de actuar (Debeljuh, 2003). Se puede trabajar bien o mal, ser un buen amigo o no serlo, manejar un automóvil correctamente o de manera imprudente, en definitiva, desempeñar un buen o un mal papel en cada una de nuestras actuaciones. En última instancia, esta cuestión del bien y del mal está íntimamente relacionada con el obrar humano, es por esta razón que a través de los juicios éticos se intenta comparar lo que pasa con lo que debería pasar. Se puede decir que una persona es lo que es su comportamiento moral y por eso la ética resulta tan importante que no deja indiferentes a los hombres.

Cada individuo es protagonista de su propia vida y por tanto de su existencia moral; teniendo en cuenta este conjunto de ideas, valores y criterios, toma determinadas decisiones y enjuicia el comportamiento de los demás. Partiendo de este conocimiento moral espontáneo, el hombre es capaz de investigar racionalmente los fundamentos de la moralidad de sus acciones. La ética pretende esclarecer filosóficamente la esencia de la vida moral, con el propósito de formular normas y criterios de juicio que puedan constituir una válida orientación en el ejercicio responsable de la libertad personal.

Para Debeljuh (2003), ética es la parte de la filosofía que estudia la vida moral del hombre, la cual se centra en una dimensión particular dentro de la realidad humana: el comportamiento libre de la persona y por ende, su conducta responsable. Como toda conducta filosófica, la ética reflexiona sobre la realidad por sus últimas causas, por sus últimos porqués. De manera racional y sistemática, estudia la verdad última acerca del sentido de la vida humana,

desde una perspectiva de totalidad y con el propósito de sacar a la luz sus aspectos más profundos y universales.

Por otro lado para Fernández (1995), el término ética evoca la conducta social más que la valoración de las acciones que se originan en la propia conciencia individual; sin embargo es evidente que la eticidad de cada persona se enriquece en la medida en que interioriza normas morales que rigen en la vida social, al mismo tiempo que la conducta personal se reflejaría de inmediato en su comportamiento en la convivencia social.

El origen etimológico de la palabra “ética”, procede del vocablo ethos, que significa costumbre; lo mismo se aplica a la palabra “moral” que viene del latín mos, moris, que también significa costumbre. Por tanto, etimológicamente, ética y moral significan lo mismo; las dos palabras se refieren a las costumbres, o mejor dicho, a la conducta humana establecida en una época cultural en la que el individuo era considerado miembro de un grupo social y, en consecuencia, se debía regir por aquellos principios que favorecían la convivencia, este tipo de conducta fomentaba ciertos usos o costumbres sociales que motivaban hábitos de comportamiento en cada persona (Gutiérrez, 2006).

A la ética le interesa exclusivamente el estudio de la bondad o maldad de la conducta humana, no le interesan otros aspectos o enfoques de esa misma conducta, que serían propios de ciencias tales como la sociología (se fija en las costumbres de los hombres en sociedad), la historia (muestra la evolución de las civilizaciones), la psicología (analiza la estructura y la realización de las acciones humanas), etc. La ética, estudia al hombre como un ser en crecimiento y en proyecto, capaz de desarrollarse mediante las acciones y de dar un sentido a su vida, precisando cuál debe ser esta orientación para el mejor futuro del hombre. No importa que varios saberes se ocupen de las acciones humanas, cada una analiza desde un punto de vista diferente. Por tanto el objeto formal de la ética es la bondad o maldad de dicha conducta, y el objeto material es la conducta humana, es por esta razón que la ética es considerada una ciencia, que estudia la bondad y maldad de los actos humanos.

Si bien la ética es una rama de la filosofía, al relacionarse con otros campos del saber como la psicología, la pedagogía, la sociología, la antropología, etc., se constituye también como una ciencia normativa, por que establece leyes o normas para que el hombre sepa elegir el bien. Es con esta doble cara filosófica-científica, que la ética establece una relación con el resto de los campos de saber acerca de lo humano, ya que si bien no es la única ciencia que establece normas de conducta, lo hace de un modo diferente; así, de acuerdo con Debeljuh (2003) si bien las normas jurídicas, médicas, o lógicas establecen normas de conducta, estas tienen un valor condicionado: son válidas en la exacta medida en que lo sea el fin que persiguen esas ciencias, es decir, la justicia, la salud, la corrección del razonamiento, etc., pero excede a la competencia de cada una de esas disciplinas fundamentar el valor de su propio fin. Por eso, las demás ciencias están, en cierto modo, subordinadas a la ética, por que esta se ocupa del fin y del valor que trascienden y juzgan todos los otros valores y los otros fines. Por ello, la ética puede fijar normas de contenido absoluto e incondicionado y establecer de este modo pautas que constituyen puntos de referencia para las otras disciplinas.

La vida ética, según Polo (1991), es una “vida normada de acuerdo con el ser, más no con el ser ya”, lo cual indica que la vida ética no puede limitarse a un solo instante, sino a la continuidad de una trayectoria biográfica, y esto es lo que da madurez al ser, lo que le permite crecer armónicamente en su desarrollo, es por ello, que también es importante la autodeterminación en la ética porque las personas, al actuar, no sólo cambian una realidad exterior sino que también van modificándose ellos mismos.

## **B. Diferencia entre Ética y Moral**

Cuando hablamos de ética y moral, estamos hablando de normas, prescripciones, del deber ser; en el caso de la moral podemos decir que es un conjunto de normas que la sociedad se encarga de transmitir de generación en generación, en cambio la ética es un conjunto de normas que un sujeto ha esclarecido y adoptado en su propia mentalidad (Gutiérrez, 2006). La

diferencia estriba en que la moral tiene una base social, es decir son normas establecidas en el seno de la sociedad y, como tal, ejerce una influencia muy poderosa en la conducta de cada uno de sus integrantes; en cambio la ética surge como tal en la interioridad de una persona, como resultado de su propia reflexión y su propia elección. La ética de un sujeto puede coincidir en su contenido con las normas morales recibidas en su educación, pero también puede darse el caso de que la ética ofrezca una fuerte diferencia en alguna de sus normas con respecto a las normas morales de la sociedad en que vive.

<b>ÉTICA</b>	<b>MORAL</b>
Etimológicamente: latín “ethos” que significa costumbre	Etimológicamente: griego “moris” que significa costumbre ó carácter
Conjunto de normas que vienen del interior	Conjunto de normas que vienen del exterior
Surge en la interioridad de una persona como resultado de su propia reflexión y su propia elección	Normas establecidas por los hombres, o por una sociedad ó época histórica determinadas; se transmite de generación en generación
Influye en la conducta de una persona pero desde su misma conciencia y voluntad	Actúa en la conducta, desde el exterior o desde el inconsciente

### **C. Relación de la Ética con Otras Disciplinas**

Como ya se ha mencionado, la ética es una ciencia, y como tal, ha de entrar en relación con otros saberes que estudian la realidad; en concreto, la conducta humana con todas sus implicaciones. La ética se relaciona, en primer lugar, con todas las ciencias cuyo objeto de estudio es el hombre, es decir, con la sociología, la antropología, el derecho, la economía y con la psicología. Todas estas disciplinas científicas se ocupan de la persona, pero se centran en un aspecto parcial.

A continuación enlistaremos la relación de la Ética con algunas Disciplinas.

#### **1. Ética y Sociología.**

La Sociología es una ciencia que trata de hechos por tanto, estudia los fenómenos que se dan en la vida en sociedad (Dueñas, 1997); por ello, no considera las normas que deben regirla, se trata únicamente de una constatación de hechos, ajenos a las exigencias éticas; ofrece un material sobre el cual debe actuar la ciencia moral. Ética y Sociología coinciden en su objeto material, pero no comparten el mismo aspecto formal, es decir, ambos se ocupan de las acciones humanas, la sociología describe, clasifica y mide los hechos sociales mediante métodos empíricos, pero no le incumbe establecer lo que los hombres deben hacer, esto es lo que le compete a la ética (Debeljuh, 2003). La sociología necesita de la ciencia moral para encuadrar en una visión integral de la persona sus conclusiones y, a su vez, la ética precisa el aporte de la sociología para enfocar todas las realidades humanas con una dimensión social.

## **2. Ética y Antropología**

La antropología es una ciencia especulativa, mientras que la ética es también práctica; la ética, estudia el comportamiento del hombre y la antropología se ocupa de ese mismo sujeto; sin un sustrato filosófico coherente de lo que el hombre es, no se puede fundar la ética, no es posible dar respuesta a lo que el hombre debe hacer para ser mejor persona si no se ha alcanzado la verdad sobre el ser humano. Las normas éticas se fundamentan en el bien de la persona humana como tal y expresan lo que para ella es verdaderamente bueno. Mientras que la antropología estudia la totalidad del ser humano, la ética se centra en el análisis de su comportamiento.

## **3. Ética y Derecho**

El derecho, es un conjunto de normas que rigen la conducta humana y en esto se parece a la ética; la diferencia entre ellas, consiste en que ésta se refiere básicamente a las normas naturales mientras que el derecho está constituido por normas positivas. Las leyes éticas están inscritas en la naturaleza misma de las cosas, el hombre no las inventa sino que las descubre; en cambio, las leyes positivas son producidas por el hombre, sea por la fuerza de las

costumbres o por la legislación. Por tanto, ambas ciencias son normativas y estudian el deber; mientras el derecho se ocupa de los hechos externos en cuanto susceptibles de ordenación y exigencia legal coercible, la ética estudia los hechos internos de la voluntad y en cuanto exigibles por la propia conciencia. La interrelación de estas dos disciplinas es completa y armónica.

#### **4. Ética y Economía**

La economía estudia cómo las personas y los grupos sociales deciden utilizar sus factores productivos para conseguir bienes y servicios que contribuyan al bienestar de todos; la economía tiene un sustrato antropológico ya que detrás de cualquier modo de organización económica está presente una concepción del hombre. La moral debe orientar también la conducta económica, si no es así, pueden desviarse los fines de la economía y subordinar sus objetivos a otros intereses.

#### **5. Ética y Psicología**

Existe entre estos dos saberes una íntima conexión; la psicología estudia las facultades humanas y su modo concreto de actuar, constata los hechos pero no juzga esa actuación, tal es la misión de la ética como ciencia reguladora del comportamiento. Buena parte de las acciones estudiadas por la psicología son también objeto de la ética (las acciones libres, los hábitos, los sentimientos) (Debeljuh, 2003).

El aporte de la psicología a la valoración ética de los actos humanos es incalculable; toda acción humana tiene un aspecto psíquico; es la manifestación de las intenciones y sentimientos del sujeto puesto que la actividad ética siempre es una vivencia. El acto moral es propio de una persona concreta que lo vive según su constitución psíquica y es por ello que la ética no puede prescindir de los datos de la psicología. Más aún, los necesita para

conocer las leyes que rigen la actividad humana. Los elementos constitutivos de la eticidad, la conciencia, la libertad responsable, el temperamento, los condicionamientos genéticos y del ambiente tienen un contenido psicológico que la ética no puede ignorar.

También la ética necesita de los conocimientos que la psicología brinda sobre lo que constituye o impide la voluntariedad de los actos, pues donde no hay voluntad no puede haber ética. Problemas éticos como el de culpabilidad, el remordimiento, la responsabilidad, la conciencia, no se pueden estudiar sin tener en cuenta los factores psíquicos que intervienen; la ética presupone muchos conceptos que le suministra, de manera científica, la psicología.

La ética y la psicología tienen objetos formales diversos, en la medida en que los actos humanos son considerados como el sujeto o la materia de la ética, por lo tanto, la ética los estudia de una manera distinta a la psicología, ésta solo se ocupa de la factibilidad de los mismos, mientras que la ética los examina como algo susceptible de una recta orientación moral. En general, la psicología es una ciencia descriptiva, ya que constata los hechos y los explica, indica cómo son y cómo proceden los actos humanos; la ética, en cambio, es una ciencia normativa que tiene como finalidad determinar cómo deben ser los actos humanos, es decir, dirige la actividad humana hacia el bien. Esta relación tan estrecha entre estas dos disciplinas posibilita una fructuosa colaboración, pero puede ser causa también de problemas y malentendidos por ambas partes, es por ello que la ética debe prestar atención a lo que la psicología dice acerca del ser del hombre a la hora de juzgar el comportamiento y, a su vez, la psicología, al analizar diversas dimensiones del sujeto, no puede perder de vista la unidad o la integridad específica de la persona como tal.

#### **D. Principios Éticos**

Los principios éticos son premisas o postulados que tienen valor por sí mismos; son verdades evidentes que corresponden a convicciones éticas y morales arraigadas de aplicación universal. Los principios éticos constituyen la base del ordenamiento moral.

1. **Principio de Solidaridad:** como seres humanos de naturaleza sociable, tenemos la obligación de promover el bienestar de todos los seres humanos y no solo del nuestro, por ejemplo, dentro de las organizaciones, en el departamento de Recursos Humanos el personal tiene el deber o la obligación de ofrecer un servicio en bien de los trabajadores y de la organización en general.
2. **Principio de Equidad:** cualidad que mueve a dar a cada individuo lo que merece, como ejemplo de ello, el reclutador tratará a sus clientes internos y externos con respeto y objetividad, brindando a cada uno el mismo trato durante el proceso.
3. **Principio de Autodeterminación de la Persona:** el individuo cuenta con los recursos necesarios para ayudarse a vivir más efectivamente, un ejemplo de esto, es que dentro del proceso de selección el reclutador debe considerar que cada candidato cuenta con los recursos necesarios para poder competir por una plaza.
4. **Principio de Totalidad ó Universalidad:** propone siempre a la persona como un fin y nunca como un medio, verbi gracia, durante el proceso de reclutamiento, el reclutador le hará saber al candidato que la persona que ingrese en la institución, encontrará desarrollo personal, es decir contratar sin causar daño.
5. **Principio Utilitarista:** consiste en buscar el mayor bien para el mayor número de personas, siguiendo un poco con el principio anterior, el reclutador o el personal de recursos humanos debe estar enfocado a brindar un servicio en beneficio de los demás.
6. **Principio de Beneficencia o Autonomía:** derecho que tienen los individuos a formular y desarrollar su proyecto personal de vida de acuerdo a sus propios ideales, ejemplo de ello, es que la mayoría de las empresas fomentan la elaboración de un plan de vida y carrera para cada uno de sus trabajadores.
7. **Principio de No Maleficencia:** se debe realizar el bien sin perjudicar o dañar a los demás, así como respetar su integridad; por ejemplo, dentro del área de reclutamiento y selección a pesar de que se debe cumplir con la cobertura de vacantes en el menor tiempo posible, el reclutador tendrá

la debida consideración en informar a los candidatos que no cubran con los requisitos marcados por la institución, de la misma manera tendrá cuidado en no cubrir plazas por el simple hecho de cubrir.

8. **Principio de la Confidencialidad:** respeto a la integridad e intimidad de las personas; el reclutador tiene la obligación de salvaguardar en la medida de lo posible la información perteneciente a cada candidato.
9. **Consentimiento libre e informado:** es el deber de informar debidamente sobre las características de intervención y de garantizar la libertad de los individuos, es decir, es menester del área de reclutamiento y selección brindar información fidedigna del perfil del puesto.
10. **Respeto:** es una forma particular de contemplar a otra persona, es decir, apreciar a los demás simplemente porque es un ser humano; consiste en aceptar a nuestros compañeros y semejantes tal cual és con sus virtudes y defectos.
11. **Honestidad:** es una cualidad humana consistente en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad; es decir, no se dará información falsa a los candidatos, tratar de ser lo más transparente posible en cuanto a la información que se le brinda a los candidatos.
12. **Responsabilidad:** es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, aunado al ejemplo anterior, el reclutador tiene el deber que cumplir en la medida de lo posible con la demanda de los candidatos o de cualquier cliente, sin dejar de lado los intereses de la empresa.

## **E. Bioética**

El término bioética fue utilizado por primera vez por V. Potter en 1970, con este término alude a la reflexión crítica sobre los valores y principios que guían nuestras decisiones y comportamiento. Etimológicamente proviene del griego “bios” y “ethos”, cuyo significado es, ética de la vida, ética aplicada a la vida humana. Con este término Potter engloba “la disciplina que combina el conocimiento biológico con el de los valores humanos”.

Para él, el significado e importancia del término bioética representa la siguiente afirmación: a) que la supervivencia de un futuro a largo plazo se reduce a un asunto de bio-ética, y no de una ética tradicional, b) para ese futuro a largo plazo había que inventar y desarrollar una política bioética, es decir, una práctica, ya que la ética tradicional se refería solo a la interacción entre personas, mientras que la bioética implicaba la interacción entre personas y sistemas biológicos. (Hernández, 2006).

La bioética surge como un intento de establecer un puente entre ciencia experimental y las humanidades (Potter, 1971), de ella se espera una formación de principios que permitan afrontar con responsabilidad las posibilidades impensables que nos ofrece la tecnología en la actualidad.

## **1. Principios de la Bioética**

Los principios de la bioética se fundamentan en el respeto a la dignidad humana y recogen la esencia de lo que ha sido valorado por la sociedad occidental desde el punto de vista ético: los principios de responsabilidad, de no maleficencia, de justicia, de beneficencia y, finalmente, de autonomía. Estos fundamentos filosóficos constituyen los puntos de referencia que sirven para orientar las decisiones. (Hernández, 2006).

Estos principios se utilizan principalmente en las ciencias médicas, sin embargo en la actualidad también forman parte del campo de la Psicología ya que ayudan a normar ciertas prácticas del ser humano, visto a éste como un ser natural.

### **1.1. Principio de Responsabilidad**

Ser responsable significa ser capaz de responder, por un lado, al llamado de los valores o de lo que podríamos denominar el sentido ético de la vida o nuestra capacidad de valorar y diferenciar que no es otra cosa que ese saber

que no todo vale por igual, en el que la persona se asume como individuo y como miembro de una sociedad aceptando las consecuencias de sus decisiones. En relación con la bioética, la responsabilidad alcanza relevancia fundamental porque amplía el compromiso con los demás y con las generaciones futuras.

## **1.2. Principios de No Maleficencia**

Como ya se mencionó, se refiere a no producir daño al sujeto u objeto de la investigación, este principio se formuló en la medicina hipocrática: *Primum non nocere*; es decir, ante todo, no hacer daño al paciente; consiste en respetar la integridad física y psicológica de la vida humana. El análisis de este principio va de la mano con el de beneficencia, para que prevalezca el beneficio sobre el perjuicio.

## **1.3. Principio de Beneficencia**

Es otro de los principios clásicos hipocráticos, en donde se enfatiza el respeto a la autonomía del paciente, a sus valores y deseos. Siendo la beneficencia un ideal moral, ocupa un puesto de honor en la vida humana; por lo tanto se debe mantener el hecho de que la experimentación en organismos vivos y su ambiente sólo deberá realizarse legítimamente para mejorar la calidad de vida de los sujetos de estudios y de la sociedad presente y futura, en proporción con el riesgo calculado.

## **1.4. Principio de Autonomía o de Libertad de Decisión**

Se define como la obligación de respetar los valores y opiniones personales de cada individuo en aquellas decisiones básicas que le atañen vitalmente. Incluso supone el derecho a equivocarse a la hora de hacer uno mismo su

propia elección; de aquí se deriva el consentimiento libre e informado, constituyendo un derecho del paciente y un deber del médico.

### **1.5. Principio de Justicia**

Consiste en el reparto equitativo de cargas y beneficios en el ámbito del bienestar vital. Este principio se concreta en darle a cada quien lo que le corresponde, por lo cual debe practicarse la imparcialidad y equidad con todos los organismos vivos y su ambiente.

De estos principios se siguen procedimientos prácticos: la beneficencia conduce a la evaluación de riesgo/beneficio; la autonomía permite constatar si existe un verdadero consentimiento informado, y la justicia traslada a una selección equitativa de los sujetos.

### **F. Ética Profesional**

Se puede definir a la Ética Profesional como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos profesionales de cada una de las distintas profesiones. Dicha ética tiene por objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos y cada uno de los que ejercen una profesión u oficio; la ética profesional parte del postulado de que todo valor está íntimamente relacionado con la idea de un bien.

Aún cuando no todas las profesiones poseen una normatividad explícita, cualquier campo de acción del ser humano existe una normatividad implícita, no declarada que lleva al sujeto a tomar las decisiones necesarias para hacer el bien.

### **G. Ética Empresarial**

Lozano (2004), menciona que la ética empresarial se puede entender como una reflexión ética sobre el sistema económico, sobre las empresas y las

organizaciones y sobre las actuaciones de los individuos en sus roles profesionales y sus funciones institucionales.

La ética de las empresas y de las organizaciones hace referencia al análisis ético de sus actuaciones en el seno del sistema capitalista, no como un sistema económico, sino lo que se cuestiona es la legitimación de las acciones empresariales en el marco de la libertad de mercado.

La tarea de la ética empresarial consiste en generar recursos para tomar decisiones y para ello se hace inevitable una seria concepción de la responsabilidad como clave para resolver los retos del futuro y los problemas del presente; la ética entra aquí en el proceso de reflexión sobre las razones que existen para adoptar un determinado curso de acción entre posibles alternativas.

Ahora que hemos revisado los principios éticos y bioéticos y que hemos distinguido la ética de la moral, es menester dar cuenta de los procedimientos de reclutamiento y selección para puntuar aquellos momentos del proceso en los cuales es especialmente necesario echar mano de estos principios.



**CAPITULO II:**  
**PAPEL DEL PSICÓLOGO EN EL CAMPO LABORAL**

- A. Antecedentes de la Psicología Organizacional
  - 1. Historia de la Psicología Industrial / Organizacional
  - 2. Inicios de la Psicología Industrial / Organizacional
  - 3. Primera Guerra Mundial (1917 – 1918)
  - 4. Período entre las dos Guerras (1919 – 1940)
  - 5. Segunda Guerra Mundial (1941 – 1945)
  - 6. La Psicología Organizacional de Hoy
- B. El Trabajo del Psicólogo Organizacional
- C. Reclutamiento y Selección de Personal
  - 1. Reclutamiento: Definición, Finalidad e Importancia
  - 2. Selección: Definición, Finalidad e Importancia
  - 3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal
    - I. Reclutamiento de Candidatos
      - 1. Vacantes
      - 2. Análisis de Puesto
      - 3. Requisición de Personal
      - 4. Reclutamiento de Candidatos
        - a) Fuentes de Reclutamiento
        - b) Medios de Reclutamiento
    - II. Selección de Candidatos
      - 1. Curriculum Vitae y Solicitud de Empleo
      - 2. Entrevista Inicial o Preliminar
      - 3. Evaluación
        - a) Examen Técnico
        - b) Encuesta Socioeconómica
        - c) Evaluación Psicológica
      - 4. Entrevista Estructurada de Selección
      - 5. Examen Médico
    - III. La Entrevista en el Proceso de Selección de Personal
    - IV. Evaluación Psicológica

# **PAPEL DEL PSICÓLOGO EN EL CAMPO LABORAL**

## **A. Antecedentes de la Psicología Organizacional**

### **1. Historia de la Psicología Industrial / Organizacional**

Para Muchinsky (1990) y Riggio (1990), la psicología industrial empezó en Norteamérica en 1901 y en Inglaterra un poco después. Recibió algunas de sus influencias de los tipos de problemas prácticos presentados por los psicólogos durante la Primera y Segunda Guerra Mundial. De alguna manera la segunda guerra mundial, abrió camino a la psicología industrial en Europa y algunas partes de África y Asia.

El desarrollo de la psicología industrial en sus primeros años fue en otras direcciones, y su larga extensión continuó hasta enfrentarse con los problemas prácticos presentados por los administradores y planeadores no sólo en organizaciones industriales sino en el gobierno y en organizaciones militares.

Empezando con problemas en publicidad y ventas, la psicología se extendió hasta las investigaciones centradas en la selección de personal, capacitación y guía vocacional.

En 1925, la psicología social en la industria se dedicó a investigaciones y teorías sobre motivación, comunicación y conducta grupal. Para 1945, la psicología en ingeniería llegó a ser parte de la psicología industrial y se extendió hasta estudios de factores humanos en el sistema hombre-máquina. En las primeras décadas de los sesentas, se vio la adición de la psicología organizacional al campo tradicional llamado hasta esta fecha psicología industrial después de unas dos décadas de crecimiento.

## **2. Inicios de la Psicología Industrial / Organizacional.**

En sus inicios, lo que conocemos ahora como psicología organizacional, no tenía un nombre específico, era una combinación de dos fuerzas que se reunieron momentáneamente antes de 1900.

Una fuerza fue la naturaleza pragmática de algunas investigaciones psicológicas básicas. Muchos psicólogos en esas fechas fueron estrictamente científicos y deliberadamente evitaron el estudio de problemas que estuvieran fuera de las fronteras de la investigación pura. (Dunnette y Waynek, 1986).

Sin embargo, un psicólogo de nombre W. L. Bryan, hizo una publicación acerca de cómo los profesionales en telegrafía desarrollaron sus habilidades en mandar y recibir el código Morse; unos años después, en 1903, Bryan tomó la presidencia de la Asociación Psicológica Americana (APA) centrando los estudios psicológicos en actividades y funciones concretas como aparecen en la vida diaria.

Bryan no profundizó en el estudio de los problemas ocasionados en la industria, sino que, examinó habilidades reales como una base en la cual se desarrollara la psicología científica. Este autor no es considerado el padre de la psicología organizacional sino un precursor.

La segunda fuerza en la evolución de la psicología vino del deseo de los ingenieros industriales por implantar la eficiencia; ellos estaban concentrados principalmente en la economía de la manufactura y por tanto, en la productividad de los empleados industriales.

Frederick Taylor y Frank Gilbreth, ingenieros industriales, rediseñaron trabajos, en donde, desarrollaron programas de capacitación y usaron métodos de selección para incrementar la eficiencia de los empleados.

Según Bass (1980), la función de la psicología con la aplicación y el interés por incrementar la eficiencia industrial fueron los ingredientes para el surgimiento de la psicología organizacional.

En 1910, la psicología industrial (la organizacional, fue oficial hasta 1970) llegó a ser un área específica de la psicología.

Uno de los factores que dio paso al surgimiento de la psicología organizacional fue la necesidad de llevar los conocimientos de la psicología industrial a otras instituciones que no se encontraban dentro del ramo de la industria pero requerían de la aplicación de los métodos y técnicas de la ciencia psicológica para mejorar sus actividades y servicios, por tal motivo, cuando se habla de psicología organizacional se engloba a todo tipo de instituciones, como puede ser, hospitales, deportivos, asilos, restaurantes, en general cualquier clase de agrupación que preste algún servicio, incluyendo además las industrias.

Además de lo antes mencionado, se puede decir que la psicología organizacional es la subespecialidad dentro de la psicología que estudia otros factores que la psicología industrial no aborda, como son: las relaciones entre los trabajadores, incluyendo los procesos por los cuales los grupos de trabajo interactúan, las relaciones entre supervisores y subordinados, la estructura e interdependencia de los roles de trabajo, etc. (Katz y Kahn, 1994).

Por lo tanto, la gran diferencia entre la psicología organizacional y psicología industrial, es que la segunda se encargaba principalmente de los problemas vocacionales o del personal y tenía únicamente un interés módico en los elementos sociales.

De tal modo, se distingue que la psicología industrial fue transfiriendo su interés principal del trabajador manual y de los problemas relacionados con el trabajo reiterativo y los factores que distraen la atención tales como una iluminación deficiente; al técnico, al gerente y a los impedimentos de índole social, de organización y tecnológicos que prevalecen en el ambiente laboral.

Gilmer (1979), menciona que la psicología organizacional esta aliada a la psicología industrial y a la psicología de las relaciones humanas, sin embargo, difieren una de la otra en su mayor interes por su investigación descriptiva y experimental, poniendo especial empeño en comprender a las organizaciones, así como en alumbrar ideas para su mejora. Menciona que el propósito de la psicología organizacional es estudiar a los individuos en el contexto de la organización y utilizar sus hallazgos con la intención de lograr algún tipo de mejora.

A continuación se esquematizará una comparación entre la Psicología Industrial y la Psicología Organizacional, con la finalidad de dejar un poco más claro la diferencia entre ambas.

<b>Psicología Industrial</b>	<b>Psicología Organizacional</b>
Se origino en 1910	Oficialmente se origino en 1970
Se ocupa principalmente de pruebas psicológicas, de desarrollo, de liderazgo y evaluación del desempeño del personal	Se preocupa por los aspectos sociales o psicológicos que se presentan en las situaciones de trabajo
Su finalidad es tratar de predecir la conducta del individuo en la empresa de tal manera que logre su completa integración en el medio de trabajo	Se interesa por el comportamiento de las personas que componen una organización, utiliza técnicas de sensibilización, encuestas, procesos de consultoría, etc.
	Trata de adaptar e integrar a la persona dentro de la organización y viceversa.

Por todo lo anterior, se puede decir que la psicología industrial es la disciplina matriz que engendró a la psicología organizacional, así como a la ingeniería psicológica, la psicología vocacional y a la psicología del consumidor.

Se puede considerar a tres personas como los padres de la psicología organizacional; ellos trabajaron independientemente y de hecho difieren considerablemente en sus trabajos.

### **I. Walter Dill Scott**

Psicólogo de Northwestern University, fue persuadido para dar un discurso a algunos líderes de negocios en Chicago por la necesidad de aplicar la psicología en el campo de la publicidad. Su discurso fue bien recibido y fue publicado en dos libros, “La teoría de la Publicidad” (1903) y “La psicología de la publicidad” (1908). El primer libro contiene sugerencias y argumentos para influenciar a la gente. El segundo fue hecho para incrementar la eficiencia humana con algunas tácticas de imitación, competitividad, lealtad y concentración.

Para 1911, se incrementó el interés por todo ello, y publicó dos libros más, “Hombres influyentes en los negocios” e “Incrementando la eficiencia humana en los negocios”. Durante la primera guerra mundial, Scott fue esencial en la aplicación de procedimientos de reclutamiento de personal dentro de la armada.

## **II. Frederick W. Taylor**

Ingeniero de profesión, laboró en una compañía como trabajador, supervisor y finalmente como gerente. Taylor realizó la evolución del rediseño de situaciones de trabajo para lograr tanto la más alta producción de la compañía como los más altos beneficios para los trabajadores. En su libro “Principios de la Gerencia Científica”, menciona los siguientes principios:

- Métodos de trabajo científicamente diseñados para la eficiencia
- Selección de los mejores trabajadores y capacitación de nuevos métodos
- Desarrollo de un espíritu cooperativo entre gerentes y trabajadores
- Compartir la responsabilidad del diseño y dirección del trabajo entre gerentes y trabajadores

Taylor creyó que estos principios podían ser aplicados al estudio de la conducta del trabajo para ayudar a incrementar la eficiencia del trabajador y la productividad. Sin embargo, creía que había otras formas de llevar a cabo un

trabajo de manera más rápida y eficiente, por lo que creó el método que en la actualidad se conoce como “Estudios de Tiempo / Movimiento”.

Este método incrementó la eficiencia laboral y la productividad, eventualmente llegó a ser conocido como gerencia científica. Además de su procedimiento Taylor incorporó selección de trabajadores basándose en las habilidades y el uso correcto de herramientas.

### **III. Hugo Munsterberg**

Psicólogo alemán, quien fue invitado a la Universidad de Harvard por el notable científico William James. Munsterberg, fue una figura popular en la educación americana, un conocido orador público y un amigo personal del presidente Roosevelt. Munsterberg estuvo interesado en los métodos psicológicos tradicionales para los problemas prácticos de la industria.

Su libro “Psicología y Eficiencia Industrial” (1913) fue dividido en tres partes: seleccionando trabajadores, designando puestos de trabajo y usando la psicología en las ventas. Uno de los más nombrados de sus trabajos fue el que describía el trabajo que hacía un operador de tranvía. Sistemáticamente estudió todos los aspectos de ese trabajo, desarrolló un ingenioso laboratorio simulando un tranvía y concluyó que un buen operador podía comprender simultáneamente todas las influencias que emanan en el curso del manejo del tranvía. Muchos escritores consideran a Munsterberg el padre de la psicología industrial.

### **3. Primera Guerra Mundial (1917 – 1918)**

La primera guerra mundial fue una potente influencia del incremento psicológico respetable. Los psicólogos estadounidenses creyeron que podían proveer un servicio valioso a su nación y algunos vieron la guerra como un significado para acelerar el progreso de la profesión.

Robert Yerkes, fue el psicólogo que más contribuyó dentro de la guerra. Fue Presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA) en 1917, realizó

varias propuestas, incluyendo formas de identificar reclusos con deficiencia mental y de esta manera asignarles trabajos dentro de la armada.

Yerkes y otros psicólogos revisaron una serie de test sobre inteligencia general y eventualmente desarrollaron un test al que llamaron Army Alpha; y cuando descubrieron que el 30% de los reclusos eran analfabetas desarrollaron el Army Beta, un test especial para los que no podían leer.

Mientras tanto, el Dr. Walter Dill Scott estuvo realizando investigaciones para colocar a los soldados en los mejores puestos en la armada de acuerdo a sus características. Algunos de sus trabajos involucraron clasificación y colocación de los soldados enlistados, evaluación del rendimiento de oficiales y desarrollo y preparación de tareas, deberes y requisitos de cerca de quinientos trabajadores.

Los psicólogos fueron considerados como personas quienes podían hacer contribuciones valiosas a la sociedad y quienes podían contribuir a la prosperidad de una compañía.

También en este mismo año, comenzó la publicación de la Revista de Psicología Aplicada; algunas de sus principales publicaciones estaban relacionadas con “las Relaciones prácticas entre la Psicología y la Guerra”, “Pruebas mentales en estudiantes universitarios”, “El morón de la Guerra”, etc. El primer artículo publicado en la revista no sólo resumía el estado prevaeciente de la Psicología Industrial en el momento, sino también incluía el aspecto de la ciencia contra la práctica que se manifestaba actualmente.

Después de la Guerra, hubo un incremento en el número de firmas de consultorías psicológicas y de agencias de investigación.

#### **4. Periodo entre las dos Guerras (1919 – 1940)**

La psicología emergió de la guerra como una disciplina reconocida; la sociedad había empezado ha darse cuenta que la psicología industrial podía resolver

problemas prácticos. Siguiendo a la guerra surgieron varias agencias de investigación psicológica.

Walter Bringham fundó el Despacho de Investigación de los Vendedores, en el Instituto de Tecnología Carnegie. Bringham pretendía resolver problemas con técnicas de investigación psicológica, problemas que nunca habían sido examinados científicamente. Varias compañías contribuyeron con subsidios anuales financiando de esta manera a las investigaciones de la psicología.

Durante varios años, el despacho se concentró en la selección, clasificación y desarrollo de personal de oficina y ejecutivo, así como de agentes de ventas.

Otra compañía influyente durante este período fue la Corporación Psicológica, fundada por James Catell en 1921; cuyo objetivo era impulsar la psicología y promover su utilidad para la industria, la corporación también servía como banco de información, es decir, brindaba protección contra mentirosos y charlatanes.

Durante los años veintes, el énfasis de la psicología industrial fue la evaluación, sin embargo, el enfoque se centró principalmente en la evaluación mental de la gente en un laboratorio donde se evaluaban las actividades de trabajadores industriales.

En 1924 una serie de experimentos empezaron a realizarse en Hawthorne, Illinois, planta de la compañía Western Electric. El investigador Elton Mayo y sus colaboradores estudiaron los efectos del ambiente sobre el trabajo físico en la productividad del trabajador.

De hecho, ellos siguieron con la tradición empezada con Taylor. El estudio original intentaba hallar la relación entre la iluminación y la eficiencia; como resultado los investigadores descubrieron que la iluminación no era un determinante significativo en la productividad de los obreros. Esta investigación dio lugar a cuatro estudios más.

En esencia, los estudios Hawthorne revelaron muchos aspectos de la conducta humana en el lugar de trabajo que no habían sido reconocidos antes. Su relevancia en la complejidad de la conducta humana abrió nuevos espacios para la psicología industrial, que durante casi cuarenta años ha dominado por el deseo de mejorar la eficiencia de las organizaciones.

Hoy se considera que los estudios de Hawthorne son el mayor episodio singular en la formación de la psicología industrial.

Esta era de la psicología industrial terminó con la conclusión de los estudios Hawthorne, coincidiendo con el estallido de la Segunda Guerra Mundial. Ahora los psicólogos industriales se enfrentaban a una gran tarea: ayudar a movilizar a una nación para una guerra en dos continentes.

## **5. Segunda Guerra Mundial (1941 – 1945)**

Cuando los Estados Unidos, entraron en la Segunda Guerra Mundial, los psicólogos industriales estuvieron más preparados que en 1917 para su papel dentro de ella. Para esas fechas habían estudiado los problemas de selección de personal y de colocación y habían refinado sus técnicas considerablemente.

Walter Bringham presidió el comité de asesoramiento en la clasificación del personal militar, la cual había sido formada en respuesta a las necesidades de la armada para la clasificación y capacitación.

A diferencia de la Primera Guerra Mundial, el ejército acudió en primera instancia a los psicólogos. Una de las primeras misiones fue desarrollar una prueba que pudiera clasificar a los nuevos reclutas en cinco categorías, basándose en sus habilidades para aprender los deberes y responsabilidades de un soldado, dicha prueba fue denominada Army General Classification Test (Prueba General de Clasificación del Ejército).

Los psicólogos trabajaron también en el desarrollo y uso de pruebas para situaciones de estrés, un proyecto encargado por la Oficina Estadounidense de Servicios Estratégicos.

El propósito de este trabajo fue evaluar candidatos para asignarlos a las unidades de inteligencia militar. Durante una sesión de tres días de pruebas y observación intensiva, los candidatos vivieron juntos en pequeños grupos bajo continua observación de los miembros del personal asignado.

A través de la guerra, la psicología industrial empezó a ser utilizada también en la vida común. Hubo un gran incremento en el uso de pruebas para el personal de la industria.

La nación Estadounidense necesitó una fuerza productiva de trabajo, los psicólogos fueron llamados para ayudar a reducir el ausentismo. La industria descubrió que la psicología podía utilizar muchas de sus técnicas en esta área y se interesaron particularmente en la selección, capacitación y diseño de maquinaria; pero principalmente en la aplicación de la psicología social. Los nuevos métodos para medir las actividades y moral de los soldados también podían ser aplicadas en la industria.

Las técnicas desarrolladas durante la guerra podían ser aplicadas a los negocios y a la industria. La Segunda Guerra Mundial fue el trampolín para refinar las técnicas de la psicología industrial y perfeccionar los conocimientos de la psicología aplicada.

Cada una de las Guerras Mundiales, tuvieron un efecto mayor en la psicología industrial pero de manera diferente. La primera ayudó a formar la profesión y le dio aceptación social, la segunda ayudó a desarrollarla y refinarla.

La psicología industrial después de la Segunda Guerra, verdaderamente empezó a florecer y los especialistas discutieron acerca de empezar a emerger y desarrollar una identidad propia.

Durante los años de la Guerra fría (1950 – 1960), el crecimiento de la industria de defensa incentivó el desarrollo de la ingeniería psicológica, o la psicología del factor humano, por la incrementada demanda de producción de sistemas de armamento sofisticado, lo cual necesitó un sistema de control.

Los psicólogos del factor humano fueron llamados para lograr diseñar sistemas de control que fueran sensibles de fácil operación. Además, las contribuciones de sociólogos y de psicólogos sociales quienes realizaron el estudio u ejecución de extensas investigaciones en organizaciones de trabajo, ayudaron a crear la especialización de la psicología organizacional (Blum y Naylor, 1976).

Un evento histórico de la posguerra también causó tremendo crecimiento de la psicología organizacional y fue la ley de derechos de 1964, la cual prohibía la discriminación en prácticas de selección; esta ley fue designada para proteger a grupos de baja representación, así como minorías étnicas de ser injustamente discriminadas por decisiones relacionadas al trabajo; esta legislación forzó a las organizaciones a tomar más en cuenta las formas en que la gente era seleccionada para un trabajo.

Fue dada además, una particular atención a la imparcialidad en la evaluación para las promociones, así como a los despidos.

Los psicólogos organizacionales habían jugado una parte importante para establecer e implementar justos estándares de empleo.

## **6. La Psicología Organizacional de Hoy**

Bass (1980), considera que actualmente la psicología organizacional habrá de ir concediendo día a día cada vez mayor atención a la productividad científica y técnica así como a los adelantos revolucionarios que se han producido en lo que se refiere a la tecnología de la información, se observará a los empleados mientras trabajan a la luz del contexto de los métodos automáticos de que se dispone para registrar, transmitir, compilar, calcular, decidir y distribuir los resultados de las decisiones tomadas en las organizaciones importantes.

Es posible, que con el tiempo, la psicología organizacional llegue a conceder más atención al estudio de las interacciones entre los datos automatizados, los matemáticos expertos, los economistas, los psicólogos y los operadores de un sistema productivo, que a la interacción entre los administradores generales y quienes se encuentran en la jerarquía inmediata inferior a la suya en el funcionamiento del sistema.

La psicología organizacional cada vez irá acrecentando su interés en las diferencias culturales entre las naciones, inducida por la dependencia recíproca entre los países, así como también por el desarrollo de la empresa internacional con intereses de alcance mundial.

El aumento de la complejidad y del alcance de la psicología en el mundo de los negocios se puede percibir en la creciente comprensión de la motivación hacia el trabajo. En la década de 1930 los especialistas en relaciones humanas practicaban la buena administración a la par que una dirección autoritaria a la vez que benévola y hacían caso omiso de las funciones y objetivos de los sindicatos. Los actuales estudiosos de la conducta tienen un concepto más elevado de la gerencia que tiene muy en cuenta los derechos y la necesidad de autodeterminación del individuo y que reconoce que los sindicatos ejercen un efecto positivo sobre el buen éxito de las relaciones.

En la década de 1930, el problema estribaba en lograr que el hombre se adaptara a la máquina; hoy en día radica en descubrir el sistema de organización, dirección y valores que sean capaces de mejorar la salud mental de los trabajadores tanto como de los gerentes (Audirac, 1994).

Los que se dedicaban al estudio de las relaciones humanas durante la década de 1930, dieron popularidad al caso arguyendo que era el método apropiado para el adiestramiento de los administradores en el arte de las relaciones humanas.

En la actualidad están en uso muchos métodos más elaborados, basados en la psicología; por ejemplo, está muy en boga hoy en día el uso del adiestramiento de la sensibilidad, del psicodrama y de los juegos de negocios. Esas situaciones simuladas ayudan al educando a descubrir tanto sus puntos fuertes como los débiles. Ello le permite comprender mejor cómo trabajan los grupos en realidad, concentrándose en su conducta propia al tratar de resolver los problemas específicos que se presentan mientras trabaja en compañía de otros compañeros.

## **B. El Trabajo del Psicólogo Organizacional**

La psicología organizacional es una de las áreas de la psicología con un rápido crecimiento. Los psicólogos organizacionales están a la vanguardia de los cambios del nuevo siglo, siendo los profesionales que están satisfaciendo la enorme demanda de información que conduce al entendimiento de los trabajadores, el ambiente laboral y a la modificación de la conducta de trabajo.

Están involucrados también, en casi todos los aspectos de los negocios y la industria, y el rango de tópicos que pueden investigar y la variedad de tareas que llevan a cabo son muy extensas.

Es por ello, que los psicólogos están ganando terreno dentro de las organizaciones, pero lo más importante es que está empezando a ser reconocido su trabajo en otros muchos ámbitos más allá de los meramente tradicionales, ya que se observa una mayor conexión de esta disciplina con otras, en especial con la economía, las ciencias físicas y diversas ciencias de la conducta. Por ejemplo, se ha empezado a demostrar que los salarios constituyen un factor tanto económico como psicológico, también se trabaja sobre la resistencia al cambio que tiene ramificaciones relacionadas tanto con la ingeniería como con la psicología, otros de los trabajos del psicólogo actual tiene que ver con la forma en que los trabajadores y la administración conciben el movimiento sindical, así como también estudian la adaptación y reacción del personal ante los conflictos, la supervisión, las comunicaciones, asimismo elaboran técnicas formales que sirven para descubrir y analizar el trabajo y los

sistemas de trabajo, también realizan estudios sobre la toma de decisiones, las negociaciones, las normas a las que deberán someterse las personas, los objetivos y valores de las organizaciones, entre otras muchas más actividades en las que empieza a verse involucrado su trabajo (Bartlett y Kayser, 1980).

Es por lo anterior que los psicólogos organizacionales se encuentran ocupando una gran variedad de posiciones en los negocios, industrias, colegios y en las dependencias gubernamentales de todo tipo.

Entre los trabajos que pueden ocupar están las posiciones de gerentes de consultorías, directores de recursos humanos, vicepresidente de capacitación, profesores universitarios, gerentes de desarrollo organizacional, directores de planeación y especialistas en investigación del personal (Riggio, 1990).

Entre las muchas áreas de especialización y tareas que puede desempeñar en su trabajo se encuentran tradicionalmente las siguientes:

#### 1. Capacitación

- Identifica necesidades de capacitación y desarrollo (DNC)
- Desarrolla, implementa e imparte programas de capacitación.

#### 2. Reclutamiento y Selección

- Desarrolla herramientas para selección, clasificación y promoción de empleados.
- Valida instrumentos de medición
- Analiza contenidos de trabajo
- Desarrolla e implementa programas de selección
- Identifica el potencial gerencial

#### 3. Desarrollo Organizacional

- Analiza la estructura organizacional
- Maximiza la satisfacción y la efectividad de los individuos y grupos
- Facilita el cambio organizacional

#### 4. Psicología del Consumidor

- Identifica las reacciones de los consumidores ante un nuevo producto
- Desarrolla estrategias de mercadeo

## 5. Ingeniería Psicológica

- Diseña ambientes de trabajo
- Optimiza la efectividad entre el operador y la maquinaria
- Desarrolla sistemas tecnológicos
- Ergonomía

En nuestro país, el psicólogo organizacional ha llevado su quehacer tradicional principalmente a las áreas de capacitación, reclutamiento y selección de personal, desarrollando sus conocimientos exitosamente en todas las tareas que involucran dichas áreas. (Werther, 1990)

En los siguientes incisos se describirán detalladamente los procedimientos, las tareas y las funciones que lleva a cabo el psicólogo en el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de las organizaciones.

### **C. Reclutamiento y Selección de Personal.**

Se puede determinar que el proceso de reclutamiento y selección de personal debe asegurar el suministro de recursos humanos requeridos en los diferentes departamentos de cada organización, mediante la implantación de técnicas de reclutamiento y selección que garanticen la eficiencia y desarrollo del personal y de la organización. Para establecer un procedimiento adecuado, es necesario primero definir reclutamiento y selección, así como mencionar su importancia, finalidad y objetivos de este proceso.

#### **1. Reclutamiento: Definición, Finalidad e Importancia**

Frech (1986), menciona que el reclutamiento “es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno”.

Para Chiavenato (1994), el reclutamiento “es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidad de empleo que pretende llenar”.

Grados (1988) define al reclutamiento como la “técnica que está encaminada a proveer de recursos humanos a la organización en momento oportuno”.

Además, para Stanton (1997), “el éxito para contratar personal es el resultado de un efectivo programa de reclutamiento y para que una organización tenga éxito atrayendo gente capacitada, debe lanzar y mantener un programa de contratación vigoroso, enérgico e imaginativo”.

De lo anterior se puede concluir que el reclutamiento es un proceso que consiste en buscar y obtener candidatos que reúnan las características adecuadas para cubrir los puestos requeridos en la organización. Esta debe ser una labor continua y preventiva, encaminada a cubrir todos los puestos vacantes en los diferentes departamentos de cada organización.

El psicólogo podrá proceder a buscar los elementos humanos que requiere la organización, utilizando para ello la técnica o método que más convenga a sus necesidades.

Para lograr la máxima eficiencia dentro de una organización es necesario contar con un adecuado proceso de reclutamiento de personal, esto ayudará a contratar al individuo que esté más calificado para cada una de las posiciones vacantes, para ello el psicólogo deberá plantearse los siguientes cuestionamientos: ¿Cómo, dónde y cuándo se encontrarán estos recursos humanos?

Los candidatos para el reclutamiento pueden estar ya empleados dentro de la misma organización o pueden hallarse fuera de ella, por lo tanto el

reclutamiento debe investigar todos los lugares donde puede recurrir. A estos lugares se les denominan fuentes de reclutamiento.

Podemos distinguir a través del tiempo dos fuentes de reclutamiento, ambos de gran interés para el psicólogo reclutador: internas y externas. (Dunnette y Waynek, 1986).

La importancia del proceso de reclutamiento consiste en que es un medio de comunicación con el mercado de recursos humanos ya que es a través de él que toda organización va a allegarse de los candidatos adecuados para cubrir las vacantes existentes. Tiene la finalidad de identificar personal capacitado que se interese por desarrollarse dentro de una organización, busca cubrir las necesidades que vaya generando la organización en vacantes tanto a corto como a largo plazo, es decir, se debe mantener un reclutamiento constante y por consiguiente preventivo que cubra las necesidades de toda organización. Y su importancia radica en que una organización dependerá en gran medida de la calidad de personal que la integre, ya que sí el reclutamiento es el adecuado hay más posibilidades de que las personas que acudan a la organización sean las más afines para ocupar un puesto determinado.

Para Espinosa y Espinosa (1992), los objetivos de un buen reclutamiento de personal son:

1. Abastecer el proceso selectivo de candidatos
2. Realizar las labores de reclutamiento de personal de la manera más efectiva para contribuir con el desarrollo de la organización.
3. Contar con el personal adecuado en número y cantidad para efectuar el proceso de reclutamiento.
4. Contar con los recursos humanos, técnicos y materiales suficientes para realizar las labores de reclutamiento.
5. Actualizar el sistema de reclutamiento de personal siempre que sea necesario.
6. Mantener actualizado constantemente al personal que conforma el sistema de reclutamiento.

7. Establecer una buena comunicación con el resto de la organización para conocer las necesidades de requerimiento de personal.
8. Usar las fuentes de reclutamiento idóneos para las circunstancias que se presenten.
9. Allegarse de candidatos con el número adecuado para cubrir las vacantes existentes.
10. Buscar, evaluar y obtener la aprobación y orientar a los nuevos empleados para que ocupen los puestos requeridos para conducir exitosamente el trabajo de la organización.

## **2. Selección: Definición, Finalidad e Importancia**

Como podemos identificar cada organización debe buscar y explotar las fuentes y medios de reclutamiento idóneos para su actividad y cuando se ha reunido una cierta cantidad de candidatos potenciales, deben establecerse los criterios mediante los cuales se evaluarán sus aptitudes para elegir aquel o aquellos individuos que cumplan con las condiciones exigidas para cubrir un puesto, es decir, seleccionar al candidato idóneo.

Arias (1994), define a la selección de personal como “un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo adecuado”, en el cual se deben tomar en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentre en el desempeño de su puesto; para que éste desarrolle sus habilidades y potencialidades a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo, a la comunidad y por ende a los propósitos de la organización.

Siguiendo esta misma línea, Grados (1988), la define como “la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado”, y se habla de selección de personal en el momento en que se tiene a los candidatos probables para ocupar una vacante.

Para Chiavenato (1994), “la selección de recursos humanos es escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores probabilidades

de ajustarse al cargo vacante”, por lo que sencillamente sería “escoger el hombre adecuado con el puesto adecuado, de entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”.

Y en sentido más estricto Chruden y Sherman (1980), mencionan que la selección de personal es un proceso que “determinará cuáles de entre los solicitantes de empleo con base a sus habilidades, intereses, aptitudes y personalidad, son los que mejor llenan los requisitos de la fuerza de trabajo y a los que se les deben ofrecer posiciones en la organización”.

A nuestro parecer la definición más adecuada es la que plantea Ansorena (1996), como “aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos - a los que denominamos “candidatos” – que les diferencia de otros y les hacen más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de un a cierta tarea profesional”.

Grados (1988), considera que “la importancia de una buena selección radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización”. Sin embargo, consideramos que su importancia también radica en proporcionar a los mejores elementos humanos para que formen parte de ésta, aunado al incremento de la eficiencia en la organización. También es importante porque es el proceso que se lleva a cabo para que toda organización se haga del personal necesario para el funcionamiento de ésta; para Stanton (1997), la calidad del personal de toda organización es con frecuencia el factor que determina que la organización sea próspera; por lo que sí se ha seleccionado inicialmente al empleado inadecuado, ningún programa, podrá compensar o equilibrar la calidad del personal en la organización.

Se puede concluir que una adecuada selección de personal ayuda en gran medida a disminuir considerablemente problemas futuros dentro de la

organización, como por ejemplo, la rotación de personal y el ausentismo, debido a que se elegirá a la gente que muestre ser la más afín a los intereses mismos de la organización; pero es importante resaltar su importancia como un elemento que permite incrementar la calidad del trabajo, ya que teniendo al trabajador idóneo la empresa conllevará un aumento de calidad en todos los aspectos de la organización.

Espinosa et al. (1992), considera que los objetivos de la selección para incrementar la eficiencia en una organización, deben ser:

1. Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes con el fin de decidir, cuales tienen mayor potencial para desempeñarse en un puesto con posibilidades de desarrollo personal y de la organización.
2. Lograr un equilibrio entre las personas contratadas y las necesidades de la fuerza de trabajo de la organización mediante un proceso adecuado y coordinado.
3. Satisfacción de los empleados en el puesto para que encuentren afinidad con él, logrando con esto estabilidad en el personal.
4. Proporcionar a la organización el personal en un tiempo razonable, que cubra con los requisitos previamente establecidos.
5. Mantener capacitados y actualizados a los empleados que se ocupan de la selección.

Por su parte Ansorena (1996), considera que las características que debe cumplir un buen proceso de selección profesional son:

1. Incluir los menos elementos posibles: la economía es uno de los factores principales en todos los procesos de una organización, por lo que es importante simplificar operaciones, pero permitiendo que éstas cuenten con las herramientas y momentos significativos y necesarios para garantizar la selección de calidad de un candidato. Es importante esta simplificación porque los procesos complejos y prolongados suelen entorpecer el proceso final.

2. Usar todas las fuentes relevantes de datos: es importante identificar toda la información posible de los candidatos ya sea por medio de solicitudes, currículum vitae, referencias personales, información verbal, etc.

3. Usar información aportada y extraída: El seleccionador no debe restringirse a usar solo la información que obtuvo del candidato; debe contar con herramientas y crear situaciones en donde el candidato pueda utilizar sus recursos y su repertorio conductual, en donde podrá demostrar sus habilidades y comportamientos.

4. Tener puntos de decisión claramente identificados: La toma de decisión no debe dejarse al azar, el seleccionador debe identificar desde el inicio del proceso los momentos en los que tomara decisiones, los alcances sobre su decisión y quién será el responsable de esta decisión.

5. Usar la organización completa hasta el final: Todos los recursos con los que cuenta una organización serán útiles en el proceso de selección, por lo que el seleccionador debe considerar a sus directivos y en las experiencias de éstos para identificar “conductas criterios” de un puesto que le ayuden a identificar con mayor precisión lo que debe buscar en un candidato y que se denomina tenacidad en el proceso de selección.

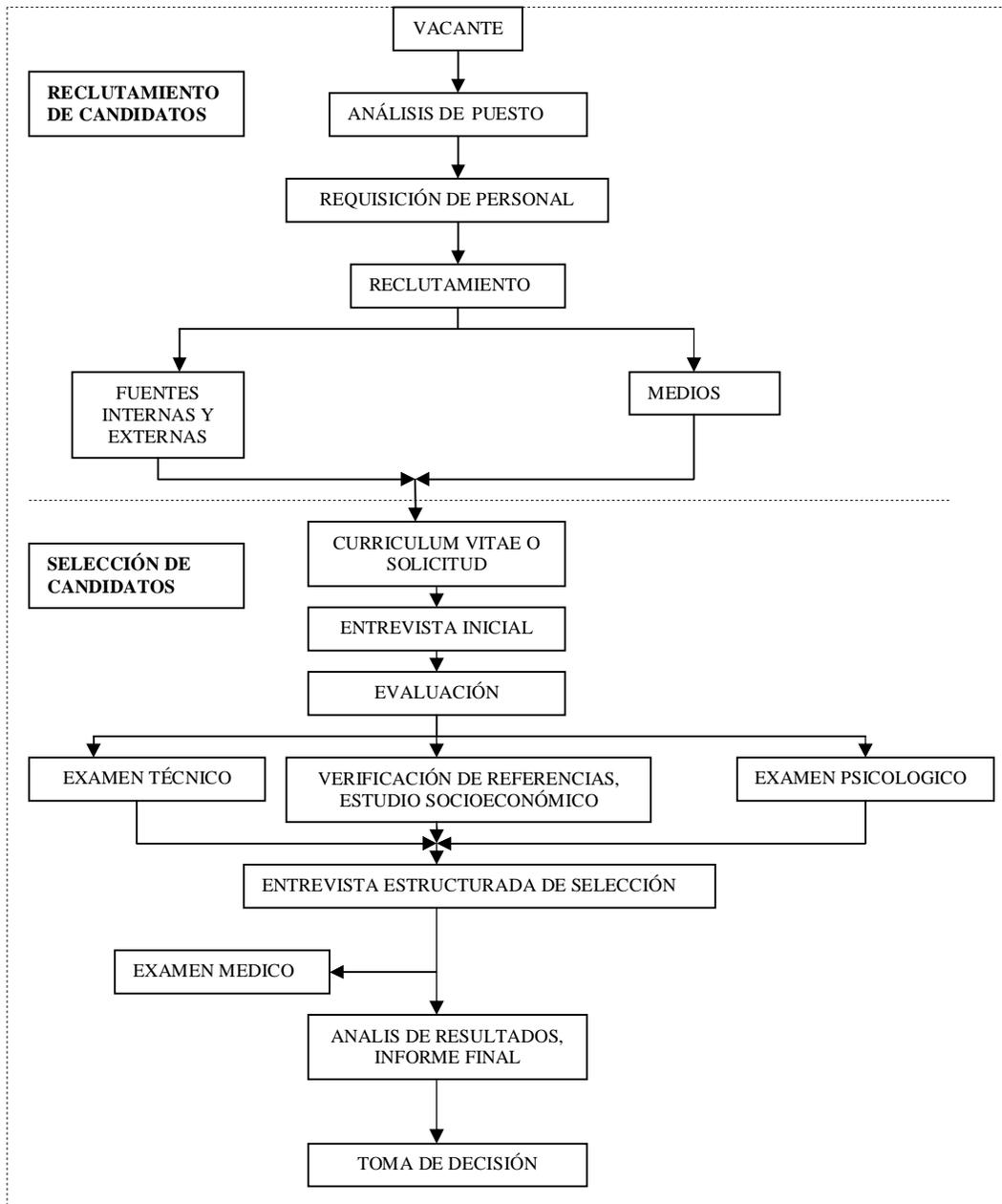
6. Los usuarios son formados en sus funciones dentro del proceso: Se busca que desde el inicio del proceso, que el seleccionador vea la oportunidad de desarrollar conceptos, capacidad de análisis y de observación en el candidato para que en determinado momento pueda éste utilizarlos en el desarrollo del trabajo si es aceptado dentro de la organización.

Sin embargo, es importante mencionar que para Ansorena (1996), de acuerdo a toda la experimentación conductual realizada desde la línea de la psicología del comportamiento, el mejor predictor de la conducta futura de un sujeto es su conducta pasada emitida en una situación específica. Por lo que si el seleccionador quiere predecir el comportamiento y rendimiento de un posible candidato en el trabajo, debe observar, clasificar y evaluar con precisión su comportamiento ante este mismo tipo de situaciones en el presente o bien determinar qué tipo de conducta mostró ante ella en el pasado.

### **3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal**

El creciente desarrollo de las organizaciones y la importancia que éstas le dan a su personal, exigen la existencia de técnicas y procedimientos de reclutamiento y selección de personal cada vez más avanzados para lograr obtener recursos humanos más calificados y adecuados para la organización.

No obstante cada organización debe buscar y seleccionar un adecuado proceso de reclutamiento y selección acorde a sus necesidades, pero todo proceso está basado en una serie de investigaciones que han permitido ir desarrollando y acoplando el proceso de reclutamiento y selección para lograr obtener personal con calidad que permita el éxito de una organización. Por lo que, a continuación describiremos un proceso que es la revisión y análisis de diferentes autores como son: Grados (1988), Arias (1994), Chiavenato (1994), etc.



### PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

De acuerdo con el diagrama, el reclutamiento se inicia en el momento en que surge una vacante, generando su respectiva requisición de personal con el perfil del puesto y del candidato y una vez que se determinen exactamente las necesidades, se procede a la búsqueda; pero es de suma importancia definir de manera general algunos términos:

## **I. Reclutamiento de Candidatos**

**1. Vacante:** puesto que no tiene titular. Para Arias (1994), es la disponibilidad de una tarea a realizar o puesto a desempeñar, que puede ser de nueva creación, o debido a la imposibilidad temporal o permanente de la persona que la venía desempeñando. Antes de proceder a cubrir dicha vacante, deberá estudiarse la posibilidad de redistribución del trabajo, con objeto de que dichas tareas sean realizadas por el personal existente y, sólo en caso de que no sea posible se solicitará que se cubra, esto permite iniciar el proceso de reclutamiento y selección.

**2. Análisis de puesto:** se determina las características del puesto y qué tipo de gente debe ser contratada para ocuparlo, por lo tanto es un procedimiento por el cual se determinan los deberes y la naturaleza de los puestos y los tipos de personas (en términos de capacidades y experiencia) que deben ser contratados para ocuparlo. Este procedimiento proporciona datos sobre los requerimientos del puesto y las especificaciones del mismo.

**3. Requisición de Personal:** es una solicitud de personal que se hace a través de un formato específico, se genera antes de iniciar el reclutamiento a cualquier aspirante porque es en este documento donde se sustenta la búsqueda de un aspirante con un perfil determinado.

**4. Reclutamiento de candidatos:** Es un proceso que consiste en buscar y obtener candidatos que reúnan las características para cubrir los puestos requeridos en una organización. Esta labor será continua y preventiva y es el inicio del proceso de selección y por ello es de suma importancia, por lo que el reclutamiento debe atraer a un número suficiente de candidatos bien calificados de dónde escoger.

Una de las fases más importantes del reclutamiento la constituyen la identificación, selección y mantenimiento de las fuentes de reclutamiento, divididas según Grados (1988) en internas y externas.

## **a) Fuentes de Reclutamiento**

Las **fuentes internas**, son definidas como “aquellas que, sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la organización, proporcionan a ésta el personal requerido en el momento oportuno”. Estas fuentes dan la posibilidad a un empleado dentro de la misma organización de ocupar la vacante requerida. Algunas de las ventajas de emplear fuentes internas son: impedir despidos y proporcionar oportunidades de promoción a los empleados.

Las fuentes de reclutamiento internas más conocidas son:

**1. Sindicatos:** Por la reglamentación del contrato colectivo de trabajo, esto es por necesidad una de las principales fuentes en lo respecta al personal sindicalizado. Funciona en el momento que la empresa requiera personal para una vacante que entra en el dominio del sindicato; las cuales son boletinadas a la vista de los trabajadores, con el fin de establecer contacto con familiares o conocidos que reúnan las características y requisitos del puesto, si es que la política de la organización así lo permite.

**2. Promoción o transferencia de personal:** Esto sucede cuando el psicologo organizacional estudia las planillas y los inventarios de recursos humanos o la historia laboral del personal, con el objetivo de determinar si existe o no un candidato para ser promovido o transferido según sea el caso, al puesto vacante. Una ventaja de esto sería que la persona ya tiene un conocimiento previo de la organización y un compromiso con ella.

**3. Archivo o cartera de personal:** Se integran los curriculums o solicitudes de los candidatos que se presentaron en períodos anteriores de reclutamiento y no fueron aceptados, ya sea por que no cubrieron con el perfil o por no cubrir con las expectativas tanto de la organización como las del candidato.

**4. Familiares o recomendados:** Este tipo de fuente se usa cuando la vacante solamente se boletina entre los trabajadores, a fin de establecer contacto con familiares o conocidos que reúnan las características o requisitos del puesto.

Las **fuentes externas** son a las que se recurre, de acuerdo a las características requeridas, en cuanto al aspecto profesional, educativo o técnico y que son totalmente ajenas a la organización. Se consideran fuentes externas:

**1. Asociaciones profesionales:** Cuando se requiere personal con experiencia en un determinado campo científico, tecnológico o profesional, el reclutador (psicólogo) puede tener contactos con las distintas asociaciones profesionales, donde proporcionan información acerca de la experiencia y actividades que desarrollan sus miembros.

**2. Anuncios:** Estos pueden ser escritos o radiofónicos; en algunas organizaciones es uno de los medios más rápidos y eficaces para que los posibles aspirantes acudan al reclutamiento, los anuncios tienen la ventaja de que se difunden a gran cantidad de personas; no obstante, el reclutador (psicólogo) debe redactar de manera interesante su anuncio a fin de no crear falsas expectativas acerca del trabajo. Así mismo, este método tiene una desventaja, que al acudir una gran cantidad de personas existe una sobre carga de solicitudes y en ocasiones no es posible atender a todas y esto desacredita a la empresa.

**3. Bolsas de Trabajo:** Son organizaciones que se dedican a proporcionar información con respecto a las vacantes en distintas empresas o centros de trabajo y que prestan sus servicios en forma gratuita para el trabajador. A ellas puede recurrir también la empresa y solicitar candidatos.

**4. Agencias de empleo:** Estas se dedican a reclutar solicitantes, algunos reciben el apoyo público y otras pueden ser lucrativas. Dichas agencias pueden proporcionar solicitantes en una gran variedad de áreas. Las agencias públicas se encuentran a nivel nacional y son administradas por el estado. Las personas interesadas deben registrarse en la oficina de empleo estatal y podrá concursar

por cualquier empleo que se le ofrezca. Estas agencias proporcionan información acerca del mercado laboral; se diferencian de las anteriores porque solicitan honorarios de la organización o del mismo solicitante. Estas agencias cuentan con historia de datos personales, publicación de vacantes y están encargadas de la conducción de entrevistas iniciales.

**5. La puerta de la calle:** Esta ocurre cuando un candidato se presenta sin que haya existido una forma de aviso para él por parte de la organización, es decir, el candidato acude en forma espontánea. Existen algunas organizaciones que por sus características de importancia en el medio o ramo surgen como fuentes naturales, como las instituciones bancarias, empresas comerciales, empresas departamentales, entre otras. El hecho de que la persona acuda a dejar solicitud o currículum vitae, habla de gran iniciativa e interés hacia el trabajo o la organización.

**6. Organizaciones Educativas:** Actualmente en el mercado laboral se emplea a los más capacitados o instruidos en una o varias áreas, por lo tanto se recurre a las universidades a fin de proporcionar la fuerza laboral a la organización, las instituciones educativas seleccionan a los alumnos más destacados.

**7. Juntas de Intercambio:** En las organizaciones los encargados del reclutamiento se reúnen a su vez con otras, con el fin de intercambiar vacantes y candidatos, dependiendo de los perfiles de cada una. Este método es eficaz, rápido y de bajo costo, los reclutadores ofrecen a los posibles candidatos a fin de que otros reclutadores los seleccionen.

## **b) Medios de Reclutamiento**

Se definen como “el medio por el cual se dará a conocer que existe un puesto vacante, transmiten la información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, campos profesionales y técnicos, para personal de mano de obra o altamente calificados” (Grados, 1988), Los principales medios de reclutamiento que se utilizan son:

**1. Prensa:** es el medio más utilizado, resultan de gran utilidad no solamente en el área donde radica, sino que puede servir para todo el país cuando se realiza reclutamiento externo, la prensa representa la seguridad de que la información emitida llegará con mayor rapidez y veracidad a los lugares o círculos humanos que deseamos, los anuncios pueden ser de dos formas: anuncios cerrados ( los requisitos son específicos e inflexibles) y anuncios abiertos (incluye aspectos generales); también se utilizan los anuncios en revistas especializadas cuando se requiere personal calificado en la profesión a la cual se dirige la revista.

**2. Radio y Televisión:** el alto costo no permite que sean usados frecuentemente; los anuncios en televisión tienen un costo elevado, que depende de los horarios, minutos y el canal, el gobierno tiene un convenio por el cual puede transmitir información por cualquier canal y a cualquier hora, sin costo alguno.

**3. Boletines:** se utiliza cuando queremos captar recursos humanos que están localizados cerca de la empresa, para ello se realizan impresos en los que señalan las vacantes, prestaciones, etc.

## **II. Selección de Candidatos.**

Definida anteriormente como el proceso mediante el cual se evalúan las aptitudes, habilidades, conocimientos, personalidad, experiencia, etc. de los candidatos para elegir a aquel o aquellos que cumplan las condiciones exigidas para cubrir un puesto. Una vez que se reclutaron a los candidatos se procede a la selección de estos a través de una serie de pasos comenzando con la preselección a través de la utilización del currículum vitae, solicitud de empleo y la entrevista inicial.

**1. Currículum Vitae y Solicitud de empleo:** el proceso de selección dará comienzo con la exploración de candidatos mediante la selección de currículum vitae o la solicitud; para lo cual Ansorena (1996), recomienda que para introducirse en la selección de candidatos se debe de identificar desde estos

documentos a aquellos candidatos con características objetivas que cumplan con los requerimientos mínimos de adaptabilidad al puesto vacante; basando estos requerimientos en la respectiva requisición de personal del puesto a cubrir. La utilización de dichos documentos ayuda al seleccionador a contemplar distintas opciones:

- Descartar a los precandidatos que no cumplan con los requerimientos excluyentes del puesto vacante.
- Decidir de los candidatos que cumplen con los requisitos excluyentes, quienes continuarán con el proceso de selección.
- Dar comunicación si es posible por escrito, a los candidatos no preseleccionados.
- Establecer entre los candidatos preseleccionados, clasificaciones de acuerdo a sus características de acercamiento a los requerimientos de la vacante.
- Comenzar el siguiente paso del proceso de selección (entrevistas, pruebas), siguiendo el orden de clasificación de candidatos.

Morari (1992), considera estos documentos importantes ya que de esta forma se podrá evaluar en forma preliminar a todos los aspirantes, revisando sus antecedentes, logros, perfiles, etc., determinando a los finalistas como a los que más se apeguen al perfil requerido para cubrir el puesto, es decir, esta evaluación preliminar buscará eliminar a los no calificados para el puesto vacante.

La solicitud de empleo, Grados (1988), la define como “un cuestionario debidamente estructurado, que deberá contener los datos relevantes del candidato”; como son:

- datos personales
- datos escolares
- datos familiares
- experiencia ocupacional

- datos generales

Es importante mencionar que el diseño estará determinado por las políticas y necesidades de cada organización, así como el uso del currículum vitae. De esta forma cuando comienza la entrevista inicial, el número de aspirantes será menor, pero con la seguridad de que serán los que se apegan al perfil, por lo que a partir de ahora se convertirán en verdaderamente candidatos. (Morari, 1992).

**2. Entrevista Inicial o Preliminar:** posteriormente se describirá con mayor detalle, puesto que al ser la entrevista el primer contacto con el candidato y en la que obtendremos la información más precisa del propio sujeto, necesita un análisis más cuidadoso dentro del proceso de selección.

### **3. Evaluación**

**a) Examen Técnico:** consiste en la realización de las pruebas de trabajo ya que todos los puestos requieren cierto conocimiento o pautas conductuales que debe realizar el trabajador y nos puede dar una idea de la experiencia laboral del candidato o en el caso de estudiantes el nivel de conocimientos alcanzados en sus centros educativos. De esta manera, nos damos cuenta de que candidatos cuentan con determinada experiencia laboral adquirida en otras organizaciones o bien de aquellos recién egresados que no tienen experiencia pero sí los conocimientos suficientes para desempeñar el puesto solicitante. Podemos citar por ejemplo, los exámenes de ortografía y redacción para secretarías o recepcionistas; pruebas de manejo y conocimiento del reglamento de tránsito para los conductores, etc.

**b) Encuesta Socioeconómica:** una vez que el candidato haya reunido todas las características requeridas para el desempeño del puesto, se realiza la encuesta socioeconómica, cuyo objetivo primordial es conocer la veracidad de los datos proporcionados por el candidato en la solicitud de empleo y en la entrevista inicial, así como los proporcionados por referencias y trabajos

anteriores; también podemos conocer las posibles situaciones conflictivas que puedan influir en el desempeño al realizar su trabajo.

**c) Evaluación Psicológica:** al igual que la entrevista inicial se describirá posteriormente ya que reviste una mayor importancia pues evalúa la capacidad intelectual, estabilidad emocional y habilidades del candidato en relación con los requerimientos del puesto y el futuro desarrollo que la persona pueda tener dentro de la organización.

**4. Entrevista Estructurada de Selección:** permite valorar los datos obtenidos en los procesos anteriores, sirve para profundizar en información relevante para el puesto, evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las condiciones del puesto.

**5. Examen Médico:** al igual que la encuesta socioeconómica no la realiza el psicólogo directamente, es importante dentro del proceso de selección ya que permite comprobar la aptitud física de solicitante. Morari (1992), refiere que este trámite se sustenta en las siguientes bases:

- Conocer el estado de salud del candidato, investigando si éste padece ya, al ingresar a laborar de enfermedades profesionales.
- Evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa y preexistente, ya que va a convivir con el resto de los empleados.
- Verificar si el candidato tiene el uso normal y la agudeza requerida de sus sentidos, evitando la predisposición a sufrir accidentes de trabajo.
- Obtener indicios sobre la posibilidad de que el candidato sea un alcohólico o drogadicto.
- Propiciar el desarrollo al acoplar la capacidad con frecuencia del candidato al tipo de funciones a desarrollar.
- Detectar a los candidatos que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud.
- Crear una base para la realización de exámenes periódicos al trabajador, para vigilar su estado de salud, corregir males que pudieran

iniciarse sin saberlo él y corregir sus enfermedades crónicas, mejorando su eficiencia en el trabajo.

Cabe mencionar, que en la Secretaria del Trabajo en su reglamento de Higiene y Seguridades específica en los Artículos 15, 16 y 17 lo siguiente:

“Los patrones están obligados a mandar practicar examen médico de admisión y periódicos a sus trabajadores, así como los trabajadores están obligados a someterse a los exámenes médicos de admisión y periódicos y a proporcionar como toda veracidad los informes que el médico le solicite. También es obligatorio que en cada centro de trabajo se lleve registro médico y será legalizado por la autoridad.”

Marori (1992), recomienda que el examen médico se coloque casi siempre al final de las etapas de selección, porque para que sea útil, debe ser lo más cercano a la fecha de contratación del candidato, ya que tiene una fecha de caducidad, además que debe ser lo más completo posible. Asimismo, dado al alto costo que tiene para las organizaciones, por lo general se aplica a los candidatos finales, es decir, a quienes ya tienen una gran posibilidad de ser empleados.

### **III. La Entrevista en el Proceso de Selección de Personal**

Para Richino (2000), la entrevista es el recurso con más frecuencia utilizado en el proceso de selección; muchas veces resulta central y definitiva. Operacionalmente se trata intención de establecer una relación, acotada en tiempo y espacio, a través de la cual cada participante puede obtener su propósito.

Para el entrevistador es la oportunidad para “conocer” al candidato y poder detectar posibles características personales, habilidades, experiencias, etc., que pueda contrastar con el perfil buscado.

Para el postulante, es una situación de evaluación adecuada para poder desplegar los mejores recursos personales, satisfacer las expectativas del evaluador (entrevistador) y conseguir el empleo para el cual se postula.

Como instrumento para facilitar la tarea de selección, su propósito u objetivo es de conocimiento, ya que nos proponemos obtener información acerca de los aspectos personales referidos al ejercicio laboral, a su rol de trabajo. El entrevistador que cuenta con recursos psicológicos (conocimientos y técnicas) explorará las características personales en relación con el específico; por otro lado si carece de ello, centrará su atención en el contenido del rol, es decir, en conocimientos, habilidades, destrezas y su inserción laboral.

La entrevista inicial o preliminar pretende detectar de manera amplia y en el mínimo de tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto, con objeto de descartar aquellos candidatos que de manera manifiesta no reúnen los requerimientos a cubrir, debe informársele también, la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración ofrecida, las prestaciones a fin de que cada candidato decida si le interesa seguir adelante con el proceso; si existe interés por ambas partes, continuamos con el proceso.

Si bien la entrevista es uno de los medios más antiguos para obtener información del solicitante, sigue representando a la fecha un instrumento clave en el proceso de selección, lo cual implica el conocimiento de diversas técnicas para utilizar en la misma, dependiendo de las características del entrevistado y del nivel para se está seleccionando.

Paralelamente, el entrevistador requiere (como profesional que se supone es) capacitación y supervisión adecuadas así como autocrítica a fin de ir valorando los éxitos y limitaciones en la realización de las mismas. El entrenamiento y la supervisión incluyen el conocimiento de sí mismo, el cual va a contribuir para alcanzar la objetividad al valorar la información recibida, disminuyendo los prejuicios y la contaminación por limitaciones propias del entrevistador.

La tarea del entrevistador es preparar el ambiente en el cual se realizará la entrevista y el cual puede condicionarse, dependiendo de las reacciones que del entrevistado se pretende conocer.

## **1. Fases de la Entrevista**

### **a) Rapport**

Este término significa “concordancia”, “simpatía”; es una etapa de la entrevista cuyo propósito es disminuir las tensiones del solicitante y aunque en sentido estricto este termino debe permanecer a lo largo de la entrevista, un trato cordial ayuda a establecerlo, preguntas que no pongan en tensión al candidato, interés al escucharle y, por el contrario, lo dificulta el sarcasmo, la ironía, las interrupciones, etc. No sólo importa el lenguaje sino también la postura y los ademanes del entrevistador. En esta etapa el entrevistador puede iniciar narrando brevemente al candidato la historia de la empresa, sus logros, perspectivas y así sucesivamente.

### **b) Cima**

Se refiere a la realización de la entrevista propiamente, mediante ella se evalúan aspectos claves que deben abordarse con mayor atención ya que nos proporcionaran la información más delicada y exacta requerida para la selección.

Grados (1988), ha mencionado algunos aspectos claves sobre los cuales en entrevistador debe enfocar su atención:

- a. Aspectos escolares o profesionales.
- b. Área familiar: datos relativos al núcleo familiar abarcando relaciones interpersonales, valores familiares, etc.
- c. Área de experiencia laboral: datos relativos al tiempo en que se ha desempeñado el candidato, en que área y qué puestos ocupó, lugares en que lo ha hecho, etc.

- d. Área social: datos relativos a las relaciones sociales del sujeto en un ambiente fuera del núcleo familiar, clubes, organizaciones y grupos de amigos que frecuenta.

### **c) Cierre**

Finalmente a cinco o diez minutos de dar por terminada la entrevista, se anuncia el final de la misma, dando oportunidad al solicitante de hacer las preguntas que considere necesarias así como también darle la oportunidad de que manifieste sus impresiones en relación a la entrevista, y finalmente, se le dé a conocer cuál es el siguiente paso a realizar.

Si el candidato no cubre con los requisitos mínimos, se le debe orientar, lo cual implica un conocimiento por parte del entrevistador del mercado de trabajo, para lograr que su interlocutor obtenga un beneficio personal, que sienta que la entrevista valió la pena y que el no ser aceptado no implica derrota sino, por el contrario, un estímulo para buscar un empleo que le permita el aprovechamiento más adecuado de sus recursos.

## **IV. Evaluación Psicológica**

Los exámenes psicológicos han sido definidos como: la situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento, tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cualitativamente o tipológicamente (Pichot, 1980).

Dicha evaluación constituye uno de los recursos más ricos en el proceso de selección, con el uso de ellas, se pretende hacer un estudio del individuo en lo relativo a su personalidad, inteligencia, conocimientos, capacidades y aptitudes, así, la introducción de la psicometría en la selección de personal marca una diferencia sustancial en relación con los criterios tradicionales de selección.

En la actualidad, los exámenes psicológicos han sido aceptados por muchas instituciones para intentar predecir la conducta de las personas dentro de las organizaciones existiendo un gran desarrollo de éstos.

Existen ciertos criterios para la aplicación de un examen psicológico que deben ser considerados si se desea tener la mayor confiabilidad en los datos que se obtengan, como son:

1. Preparación anticipada del material que se utilizará.
2. Un lugar adecuado para la aplicación de la batería
3. Rapport
4. Establecimiento anticipado del tiempo aproximado de duración de la aplicación
5. Verificación de la correcta anotación de los datos del aspirante.

Si bien es cierto que una prueba constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conductas, también lo es que el psicólogo debe enfrentarse a la problemática de seleccionar las pruebas que se aplicarán, ya que no existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo y por tanto se hace necesaria la búsqueda de un conjunto de pruebas para lograrlo (Grados, 1988).

Para ello es necesario la elaboración de una batería psicológica, cuya definición sería “conjunto de pruebas mediante las que se trata de obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades” (Grados, op. Cit).

Para la elaboración de una batería es necesario conocer las pruebas existentes, así como las distintas características que miden.

Para Grados, una batería bien planeada debe estar sistematizada e integrada por varias pruebas que consideran el examen de diversas funciones psicológicas, pues debe suponer en base a fundamentos firmes la elaboración del diagnóstico diferencial.

A continuación se describirán algunas de las pruebas más empleadas en el proceso de selección, no sin antes definir inteligencia, personalidad y aptitud.

*Inteligencia* se entiende como el proceso cognitivo mediante el cual a lo largo del tiempo se pueden organizar las capacidades para resolver problemas, adaptarse al medio físico y social y aprender nuevas situaciones, y solo puede ser medible de manera indirecta (Cueli y cols, 1972)

*Personalidad* es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio. (Allport, en Cueli y cols, 1972)

*Aptitud* es la habilidad natural para adquirir de manera relativamente general o especial ciertos tipos de conocimiento (Merani, 1979)

Algunos ejemplos para la formación de baterías:

### **Batería a Nivel Operativo**

	<b>PRUEBA</b>
<b>Inteligencia</b>	Raven Dominós Barsit Beta
<b>Personalidad</b>	HTP Figs Machover Persona bajo la lluvia
<b>Aptitudes</b>	Test De Aptitudes Diferenciales  (según lo necesario)

### Batería a Nivel Técnico

	PRUEBA
<b>Inteligencia</b>	Raven Beta Terman WAIS
<b>Personalidad</b>	Machover Figs Persona para la lluvia 16FP MMPI Clever Moss
<b>Aptitudes</b>	Exámenes Técnicos  (Según lo necesario)

### Batería a Nivel Ejecutivo

	PRUEBA
<b>Inteligencia</b>	Terman WAIS Wonderlic
<b>Personalidad</b>	Persona bajo la lluvia MMPI 16FP Clever
<b>Habilidad</b>	Según lo necesario

A continuación se dará una breve explicación de cada una de ellas.

#### 1. Test de Matrices Progresivas de Raven

Es un instrumento no verbal destinado a valorar la capacidad intelectual general, analizando sistemas de relaciones o matrices de complejidad creciente. Así mismo evalúa la capacidad del examinado para la actividad intelectual en su más alta claridad de pensamiento al disponer de tiempo ilimitado. Consiste en 60 problemas divididos en series de 5 de 12 reactivos cada uno. (Raven, 1973)

## **2. Test de Dominós**

Es un test no verbal de inteligencia general, mediante pruebas de deducción de leyes o relaciones en material homogéneo perceptivo, que valora la capacidad del sujeto para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático de nuevos problemas, evaluándose así la capacidad para: percibir exactamente el número de puntos de cada conjunto de fichas, descubrir el principio de organización del conjunto y resolver con la aplicación de dichos principios la cantidad de puntos que ha de colocar en cada una de las mitades de la ficha del domino en blanco, para completar el diseño. Adicionalmente, psicólogos gestaltistas y pedagogos experimentalistas demostraron que las figuras de dominó eran la mejor forma de representación visual de los números es ideal para construir tests de series para niveles superiores.

## **3. Barsit**

Permite obtener rápidamente un índice de la aptitud para aprender, mediante la valoración de factores de inteligencia verbal y razonamiento numérico, haciendo intervenir elementos cognoscitivos lógico-verbales y de información general.

## **4. Test Army – Beta**

Mide la inteligencia del individuo mediante 6 subtest, cada tarea pretende medir diferentes aspectos de la capacidad intelectual no verbal del individuo, se recomienda para individuos con nivel de escolaridad primaria y secundaria, es un test muy efectivo para personal operativo.

Sub-test:

- 1) Planeación (estructura de percepción)
- 2) Aprendizaje (asimilación)
- 3) Discriminación visual II
- 4) Abstracción (razonamiento analítico)

- 5) Discriminación visual I
- 6) Discernimiento y Trabajo rutinario

### **5. Terman**

Mide el coeficiente mental de un individuo, manejando 10 sub- tests que conforman las siguientes áreas: cultura y conocimientos generales; juicio y sentido común; capacidad de razonamiento; aritmética; juicio practico; habilidad para razonar, abstraer, generalizar, y pensar en forma organizada; planeación, comprensión y organización de conceptos verbales.

### **6. Wonderlic**

Prueba de agilidad mental en la cual se pretende que contesten correctamente el mayor número de preguntas, utilizando la lógica y la razón.

### **7. Escala de Inteligencia de Wechsler para Adultos (WAIS)**

Test de inteligencia, compuesta de 11 subescalas, seis de ellas componen una escala que mide la capacidad verbal (escala verbal), mientras que las cinco restantes evalúan la capacidad de desempeño (escala de ejecución). Las puntuaciones obtenidas en ambas escalas se combinan para calcular un C.I. total.

Subescalas:

- 1) Información: Consiste en una serie de preguntas de conocimientos generales.
- 2) Comprensión: Son preguntas sobre situaciones cotidianas.
- 3) Aritmética. Se hacen cuestionamientos que implican las cuatro operaciones básicas, es decir, suma, resta, multiplicación y división.

- 4) Semejanzas: Se le presentan al sujeto, pares de palabras, de los que dirá en qué se parece cada par.
- 5) Retención de dígitos: El examinador lee varias series de números que el sujeto tendrá que repetir como las recuerde, algunas en orden directo (tal cual las escucha) y otras en orden inverso.
- 6) Vocabulario: Implica verbalizar el significado de algunas palabras.
- 7) Claves: Consiste en asociar números con claves específicas para cada uno, anotando la clave debajo del número correspondiente.
- 8) Figuras incompletas: El sujeto señalará la parte faltante de una serie de figuras que se le presentan.
- 9) Diseños con cubos: Se requiere copiar con los cubos un diseño previo que se le muestra al sujeto, donde se mezclan figuras y colores.
- 10) Ordenación de dibujos: Consiste en ordenar una serie de dibujos de forma tal que juntos conformen una secuencia lógica, una historia.
- 11) Composición de objetivos: Consiste en que el sujeto coloque las piezas que se le proporcionan, de manera que formen un objeto.

### **8. Técnica de Dibujo Proyectivo de Casa – Árbol – Persona (HTP) de Buck**

Es una prueba proyectiva gráfica que informa cómo experimenta el individuo su yo en relación con los demás y con su ambiente familiar, revelando el estado de ánimo, la personalidad y la capacidad de establecer contacto con otros. En general, el dibujo de la casa implica el hogar y las relaciones interfamiliares e interpersonales íntimas; el árbol habla de los sentimientos intrapsíquicos actuales más profundos, inconscientes, duraderos y básicos hacia sí mismo; y la persona refleja la adaptación del sujeto en un nivel psicosocial y una percepción más consciente de sí mismo. Una forma práctica de aplicar el HTP, es aplicarlo de manera conjunta con la técnica proyectiva del dibujo de la persona de Karen Machover.

### **9. Frases Incompletas de Grados FIG**

Consiste en pedirle al sujeto que complete una serie de frases incompletas, las cuales están encaminadas a obtener respuestas sinceras no censuradas. La flexibilidad del método, permite que se diseñen pruebas para explorar aspectos

muy específicos en el estudio experimental de la personalidad, sobre todo en lo referente a las actitudes sociales y validación clínica.

### **10. Test de Dibujo Proyectivo de la Figura Humana de Karen Machover**

El Test de la Figura Humana, se aplica presentándole al examinado una hoja de papel en blanco y un lápiz con borrador, pidiéndole que dibuje una persona completa, la prueba evalúa la personalidad y los conflictos inconscientes de los examinados, a través de esta técnica , también se pueden evaluar necesidades, intereses y presiones.

### **11. Persona bajo la Lluvia**

Test proyectivo que evalúa los mecanismos de defensa y los estilos que tiene la persona para actuar bajo presión, a parte de evaluar otras características de personalidad.

### **12. Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad**

Diseñada para obtener información acerca de la posición de un individuo en la mayoría de los factores primarios de la personalidad, siendo estos: calidez, inteligencia, fortaleza de si mismo, dominio, impulsividad, conformidad con el grupo, audacia, idealismo, suspicacia, imaginación, astucia, propensión a la culpa, rebeldía, autosuficiencia, compulsividad y ansiedad libremente flotante, y adicionalmente cuenta con una escala de distorsión, es decir si la persona mintió en su favor o en contra.

### **13. Inventario Multifasico de la Personalidad de Minnesota MMPI-2**

Inventario diseñado para evaluar características de personalidad que indican una anomalía psicológica; consta de 567 enunciados afirmativos relacionados con actitudes, emociones, incapacidades motrices, síntomas psicósomáticas y

otros sentimientos y comportamientos que indican problemas psiquiátricos; y que el sujeto debe contestar como verdadero o falso, según juzgue más descriptivo de sí mismo.

#### **14. Cleaver**

Evalúa el comportamiento del sujeto como líder de forma normal, motivado y bajo presión así como su desempeño en el puesto, también se puede determinar el índice de compatibilidad de la persona VS puesto, tomando como base la filosofía y políticas de su organización

#### **15. Moss**

Evalúa el grado en que una persona se adapta a distintas situaciones sociales, como: Habilidad en supervisión, Capacidad de decisión en las relaciones humanas, Capacidad de evaluación de problemas interpersonales, Habilidad para establecer relaciones interpersonales, Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales.

#### **16. Test de Aptitud Diferencial**

Es un instrumento que se utiliza para la medición de las habilidades de los estudiantes de las escuelas secundarias y de las universidades; al igual que para apreciar las aptitudes intelectuales básicas. Consta de seis tests, en donde la finalidad de cada una es contribuir a la comprensión del estudiado.

<b>TEST</b>	<b>MEDICIÓN</b>
Razonamiento Numérico Habilidad Numérica Razonamiento	Funciones asociadas con la inteligencia general

Abstracto	
Relaciones Espaciales Razonamiento Mecánico	Percepción visual de objetos concretos y para el uso de dichas percepciones, también la capacidad para reconocer los principios físicos aplicados a situaciones diarias.
Velocidad y Exactitud	Explora destrezas necesarias en los diferentes niveles de trabajo de oficina.

Cabe mencionar que como resultado del proceso de reclutamiento y selección de personal, se produce un informe en el que se recopila los datos obtenidos y en función de su evaluación, se efectúa la propuesta de candidatos. El psicólogo responsable de dicho proceso no deberá prescindir de este instrumento, donde se condensa el esfuerzo de su actuación profesional. Con dicho informe el psicólogo dejará plasmado en forma fehaciente el desarrollo de su intervención, así como los datos en que se fundamentan las conclusiones presentadas.

Otro punto importante a destacar es la relevancia que tiene la utilización de pruebas psicológicas dentro de las organizaciones y el rol tan importante que tiene el psicólogo en la interpretación de las mismas, por todo esto y para evitar en la medida de lo posible la mala utilización de ellas, el Código Ético dedica un espacio considerable a la distribución y el empleo de los test, sin embargo no hace mención de los resultados o de como se debe realizar el reporte desde la perspectiva de la psicología laboral, específicamente en reclutamiento y selección de personal; de la misma forma es necesario mencionar que el código tampoco marca la necesidad de que estas sean interpretadas exclusivamente por psicólogos.

Por todo lo anterior es necesario recordar que todas las personas que pasan por el proceso de reclutamiento y selección son seres humanos, y que por tanto se les debe considerar como tales, por lo cual hemos de revisar cual es la concepción del ser humano que consideraremos para nuestra propuesta.

## **CAPITULO III:**

### **CONCEPCIÓN DEL SER HUMANO**

1. Abraham Maslow

2. Carl Rogers

## CONCEPCIÓN DEL SER HUMANO

A lo largo de la historia, desde que el hombre se percibe a sí mismo como un ser distinto de la naturaleza, progresivamente se han ido desarrollando distintos tipos de conocimiento respecto del medio. Tanto en la cuestión filosófica encontraba su base en Aristóteles, como en la parte científica, con los planteamientos de Comte, han servido a la estructura de la racionalidad humana.

Evidentemente, en este proceso de entender, explicar y describir la realidad, uno de los temas más polémicos y conflictivos, son todos aquellos estudios que tratan de dar cuenta de la estructura de la experiencia humana y de la esencia del hombre. Probablemente, la base de dicha polémica se encuentra en el hecho de que los estudios relacionados con el hombre carecen de objetividad, ya que el objeto y sujeto de estudio es el mismo.

Como ya se menciona en apartados anteriores para fines de este trabajo se hará alusión al enfoque humanista y de la visión que este tiene en relación al ser humano.

Este enfoque concibe al ser humano como una totalidad en la que se interrelacionan factores físicos, emocionales, ideológicos o espirituales formando de esta manera al ser real, no la suma de las partes.

El ser humano está impulsado por una tendencia a la autorrealización, es decir, se considera al hombre como dotado de todas las potencialidades necesarias para su completo desarrollo.

### **1. Abraham Maslow**

El estudio del ser humano fue el principal tema de investigación de Maslow, al considerarlo como una persona que busca, elige y decide. Pero la búsqueda, las elecciones y las decisiones son cuestiones que implican el grado de desarrollo personal medido en la sabiduría, la eficiencia y la eficacia.

En la búsqueda se encuentran dos tipos de valores: de supervivencia y de desarrollo, es decir, el ser humano es una totalidad orgánica que se autorrealiza y crece espiritualmente, contraponiéndose a la dualidad espíritu – cuerpo (Mondragón, 2002).

El ser humano tiene dos sistemas de fuerzas en su interior: uno se aferra a las posiciones defensivas, asustado de arriesgar lo que posee, asustado de la independencia, la libertad y la separación; el otro lo empuja hacia adelante, hacia la totalidad y unicidad del yo.

Para no desviar su desarrollo se debe dar al individuo seguridad, amor y respeto, así como no perturbar su ritmo de crecimiento. La elección de la seguridad resulta prudente cuando ahorra un dolor que podría ser superior a lo que uno puede soportar en determinado momento.

La motivación del niño es un proceso de crecimiento, va de las elecciones de seguridad a las de desarrollo; al alterarse esto se creará un retroceso; si se realizan las elecciones con base en las preferencias de otros se perderá el ego, en decir, lo que produce placer al niño sano es también, en la mayoría de los casos, lo mejor para él en relación con los objetivos lejanos, así se concilia el ser con el llegar a ser. También se tiende a rehusar el desarrollo por miedo (sentimiento de debilidad e insuficiencia), se trata de una batalla contra la propia grandeza. Todo este tipo de resistencias a las que se ve enfrentado el ser humano desde la infancia va limitando sus posibilidades de desarrollo, que según Maslow, se encuentran presentes por una fuente innata.

En su libro *Motivation and Personality*, presenta una nueva concepción del ser humano en donde integra aspectos tales como:

a) El ser humano posee una naturaleza esencial que tiene necesidades, capacidades e inclinaciones genéticamente ancladas, algunas de las cuales son patrimonio de toda la especie humana y traspasan todas las barreras específicas de la cultura.

b) Un desarrollo completamente sano, normal y deseable consiste en cubrir las necesidades de esta naturaleza.

c) Reconoce que la psicopatología resulta en general de la negación, el fracaso o la alteración de la naturaleza propia del ser humano.

La integración total del ser humano, en todas las dicotomías (feminidad-masculinidad, autonomía-dependencia, etc.) prevé una psicología sana, un cuerpo sano de una humanidad plena y, por ende, una comunicación interna-externa armoniosa. La satisfacción de las necesidades de desarrollo produce una salud positiva.

Como parte del proceso de desarrollo sano hay una tendencia observada en los niños sanos que disfrutan del hacer en sí mismo. De manera que la experiencia espontánea y creativa sucede sin planificación y sólo cuando ésta se sacia el niño está preparado para goces más elevados.

Todo ser humano desde su nacimiento tiene una tendencia activa hacia la salud, hacia el crecimiento o hacia la realización de las potencialidades humanas; sin embargo, muy pocos lo logran. La vida humana tiene una larga lista de posibilidades pocas veces aprovechadas que causan desilusión.

Para lograr la autorrealización es fundamental que el ser humano conozca su propia naturaleza, sus deseos profundos, su temperamento, su constitución, lo que busca y anhela, y lo que realmente le satisface. A medida que lo vaya logrando, más fáciles y automáticas serán sus decisiones.

El conocimiento de sí mismo proporciona la seguridad para decidir, actuar y elegir, así como la fuerza para hacer y lograr sus valores; por lo contrario, la ignorancia es la raíz de las elecciones erróneas y desfavorables para un desarrollo humano pleno.

El estudio objetivo del ser humano, según Maslow, debería encargarse de los individuos psicológicamente más sanos, ya que éstos son más sensibles a la realidad, trayendo consigo elecciones y decisiones cargadas de sabiduría y virtud, esto permitirá observar la motivación en relación con la superación y el desarrollo y no por la satisfacción de necesidades básicas. Al diferenciar entre la motivación que se guía por las necesidades básicas y la que está en función de la superación y el desarrollo se van creando las bases para lo que él llama "autorrealización".

La vida que no se disfruta y se la aprecia sólo por motivos ajenos a ella, como ir al cielo al final, es aquella motivada por necesidades básicas, se tiene la felicidad sólo por momentos y en las relaciones interpersonales el individuo resulta más interesado, más necesitado, más dependiente y más amoroso.

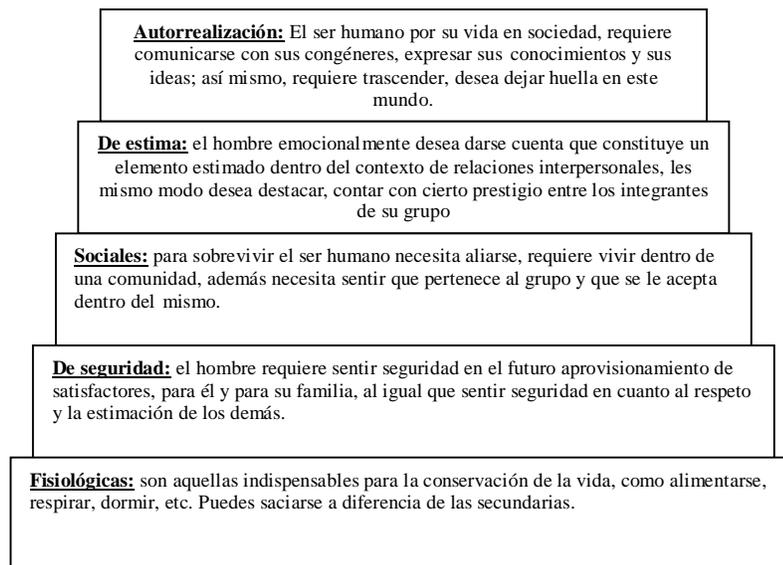
En las personas autorrealizadas no existe incongruencia entre las características y los valores del ser. Maslow enlistó 18 características tanto de los seres humanos autorrealizados como de la sociedad sana.

1. Mejor percepción de la realidad
2. Capacidad de aceptar las cosas
3. Espontaneidad, sencillez
4. Enfoque de los problemas
5. Necesidad de un espacio privado para la autogestión y el autogobierno
6. Autonomía
7. Estimación no utilizada
8. Experiencia mística, experiencia cumbre
9. Sentimiento de comunidad
10. Relaciones interpersonales
11. Estructura democrática del carácter
12. Diferencia entre medio y fin, entre bueno y malo
13. Sentido filosófico, no hostil del humor
14. Creatividad
15. Resistencia a la adaptación
16. Imperfecciones de los seres que se autorrealizan

## 17. Valores y autorrealización

### 18. Realización de dicotomías en la autorrealización

El ser autorrealizado es el individuo universal, es miembro de la especie humana y tiene sus raíces en una cultura particular, aunque crece por encima de esa cultura y puede decirse que es independiente de ella en diversas formas.



### ESCALA DE NECESIDADES DE MASLOW

## 2. Carl Rogers.

Se interesó en el estudio del individuo en sí mismo, por lo que desarrollo una teoría centrada en el cliente; en la que se ve al hombre como un ser racional, con el mejor conocimiento posible de sí mismo y de sus reacciones, poniendo el autoconocimiento como base de la personalidad y a cada individuo como ser individual y único.

Para él, un ser que se ha reencontrado con su naturaleza básica es “capaz de vivir totalmente en sus sentimientos y reacciones y con todos ellos. Está

utilizando todo su equipo orgánico para sentir, tan exactamente como sea posible, la situación existencial dentro y fuera. Está empleando todos los datos que su sistema nervioso puede suministrarle, utilizándolos en la conciencia pero reconociendo que su organismo total puede ser, y a menudo es, más sabio que su conciencia. Es capaz de experimentar todos sus sentimientos y no tiene miedo de ninguno de ellos, él es su propio suministro de pruebas, pero está abierto a testimonios de todas las fuentes, se halla completamente comprometido en el proceso de ser y volverse él mismo, y así descubre que es realmente sensato y social” (Rogers, en Mondragón, 2002).

La persona tiene una naturaleza básica que la capacita para encontrar sus propias respuestas; puede y es capaz de crear sus propios mundos, sus propias soluciones y eliminar sus temores, sus barreras, sus imposibilidades autoimpuestas.

El ser que imagina Rogers, es un ser que tiene la tendencia a buscar la plena libertad, es decir, es la persona en sí misma y por sí misma la que debe encontrarse y decidir lo que más le conviene y lo que más le alegra la vida. Así mismo menciona que es capaz de dirigirse a sí mismo, de desarrollarse y madurar; se trata de ayudar a la persona a desarrollarse con el fin de que pueda no sólo resolver ese problema inmediato sino también los que se le presenten con posterioridad. Un tercer elemento imprescindible en la naturaleza básica del ser humano es la autenticidad o congruencia. Escribe Rogers, en Mondragón (2002):

“He utilizado el término “congruente” para describir la forma en que me gustaría ser. Con esto quiero decir que cualquier sentimiento o actitud que experimento debería relacionarse con mi conciencia de esa actitud. Cuando esto es verdad, soy una persona unificada o integrada en ese momento y, por tanto, puedo ser cualquier cosa que profundamente soy.”

Como hemos venido mencionando, la psicología es una disciplina cuya práctica nos pone directamente en relación con las personas, y es condición ineludible

que todo acto profesional, debe realizarse de tal forma que no dañe la dignidad, la libertad y la vida de los demás así como la propia; por ello es necesario sustentar nuestra práctica en conocimientos válidos y en principios éticos que regulen nuestro accionar.

Estos dos aspectos constituyen una totalidad al asumir que el ejercicio de la práctica profesional es un quehacer destinado a favorecer el desarrollo humano individual y colectivo. Para brindar un mejor servicio en pro del bienestar de los demás, es necesario que el accionar del psicólogo este regido por normas y principios de conducta.



## **CAPITULO IV:**

### **COMPARACIÓN DE CÓDIGOS ÉTICOS DEL PSICOLÓGO**

## COMPARACIÓN DE CÓDIGOS

Uno de los primeros documentos que mencionan reglas éticas y de los que se tiene registro es en el campo de la medicina, los cuales datan aproximadamente del siglo XVI a.C., y contienen una metodología para establecer diagnósticos y toma de decisiones acerca de “tratar o no tratar”, así como criterios para establecer si la terapia a seguir pudiera ser apropiada.

Dichos documentos fueron elaborados por primera vez en Egipto, los cuales constituían un código de leyes que gobernaban la medicina y la cirugía, en él se establecían medidas punitivas para los que utilizarán técnicas inadecuadas o tuvieran malos resultados.

Años más tarde Hipócrates, implantó un método científico con base en la observación cuidadosa del paciente; la medicina hipocrática hacía que el médico se sintiera responsable del paciente como individuo.

El Juramento Hipocrático, paso a la posteridad como encarnación del humanismo médico, ya que su propósito es el fundir en el alma de los médicos (sanador) lo humano y lo técnico.

El texto fiel del juramento hipocrático es el siguiente:

*“Juro por Apolo médico, por Asclepio, Hygieia y Panacea  
así como por todos los dioses y diosas, poniéndolos de  
testigos, dar cumplimiento en la medida de mis fuerzas y de  
acuerdo con mi criterio a este juramento y compromiso:  
tener al que me enseñó este arte en igual estima que a  
mis progenitores, compartir con él mi hacienda y tomar a  
cargo sus necesidades si le hiciere falta; considerar a sus hijos  
como hermanos míos y enseñarles este arte, si es que tuvieran  
necesidad de aprenderlo, de forma gratuita y sin contrato;  
hacerme cargo de la preceptiva, la instrucción oral y todas  
las demás enseñanzas de mis hijos, de los de mi maestro y  
de los discípulos que hayan suscrito el compromiso y estén  
sometidos por juramento a la ley médica, pero a nadie más.  
Haré uso del régimen dietético para ayuda del enfermo,  
según mi capacidad y recto entender: del daño y la justicia  
le preservaré.  
No daré a nadie, aunque me lo pida, ningún fármaco letal*

*ni haré semejante sugerencia. Igualmente, tampoco proporcionaré a mujer alguna un pesario abortivo. En pureza y santidad mantendré mi vida y mi arte.  
No haré uso del bisturí ni aun con los que sufren del mal de la piedra: dejaré esa práctica a los que la realizan.  
A cualquier casa que entrare acudiré para asistencia del enfermo, fuera de todo agravio intencionado o corrupción, en especial de prácticas sexuales con las personas, ya sean hombres o mujeres, esclavos o libres.  
Lo que en el tratamiento, o incluso fuera de él, viere u oyere en relación con la vida de los hombres, aquello que jamás deba trascender, lo callaré teniéndolo por secreto.  
En consecuencia séame dado, si a este juramento fuere fiel y no lo quebrantare, el gozar de mi vida y de mi arte, siempre celebrado entre todos los hombres. Mas si lo trasgredí y cometo perjurio, sea de esto lo contrario”.*

*Hipócrates de Cos*

Dándonos a la tarea de analizar de manera general el juramento hipocrático podemos observar que en él se encuentran inmersos principios y normas éticas, como ejemplo de ello podemos observar el principio de beneficencia y maleficencia (“*A cualquier casa que entrare acudiré para asistencia del enfermo*”, “*del daño y la justicia lo preservaré*”), o de manera implícita tenemos el compromiso, respeto y honestidad para mantener y preservar la salud de los pacientes, etc.

A partir del juramento hipocrático podemos derivar ciertos principios generales y normas éticas que de manera general son tomados en cuenta en la construcción de los distintos códigos ético del psicólogo, de los cuales haremos mención no sin antes dar una breve explicación de la diferencia entre éstos.

Los principios generales constituyen objetivos deseables que guían a los psicólogos hacia los más elevados ideales de la Psicología; no son en si mismos reglas obligatorias, deberán ser considerados por los psicólogos al establecer acciones éticas.

Por otro lado, las normas éticas, establecen reglas de conducta profesional, la mayoría de las normas están redactadas en términos generales, de manera tal

que puedan ser aplicadas a los psicólogos que se desempeñan en roles diversos.

Una vez que hemos explicado la diferencia entre principios y normas éticas comenzaremos por comparar el Código de la Sociedad Mexicana de Psicología con el Código de Buenos Aires, Colombia, España y Estados Unidos, iniciaremos con un cuadro comparativo en donde se esquematiza la estructura interna de dichos códigos.

PAÍS	PRINCIPIOS GENERALES	NORMAS ÉTICAS
México	4	3
Buenos Aires	5	7
Colombia	No hay una división específica entre cada uno	
España	No hay una división específica entre cada uno	
Estados Unidos	5	10

A continuación abordaremos cada código tomando en cuenta aquellos puntos que consideramos relevantes ya sea de manera directa o indirecta en el ejercicio de la psicología laboral o más específicamente en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

## 1. Código Ético de la Sociedad Mexicana de Psicología (SMP)

### - Calidad de la Valoración y/o Evaluación Psicológica

- El psicólogo que construye, desarrolla, adapta, administra o usa técnicas de valoración psicológica, entrevistas, pruebas, cuestionarios u otros instrumentos, y/o los califica, o interpreta, con fines clínicos, educativos, de selección de personal, organizacionales, forenses, de investigación, u otros, lo hace en forma y con propósitos apropiados a la luz de los datos de investigación o acerca de la utilidad y la aplicación apropiadas de las técnicas. Es decir, las valoraciones, recomendaciones, informes, y diagnóstico psicológicos o enunciados evaluativos del psicólogo se basan estrictamente en información y técnicas (incluyendo entrevistas

personales al individuo cuando es apropiado) suficientes y actuales para proporcionar sustento a sus interpretaciones y recomendaciones.

- El psicólogo que desarrolla y conduce investigación con pruebas y otras técnicas de valoración utiliza procedimientos científicos y conocimiento profesional actualizados para su reducción o eliminación de sesgos.
- El psicólogo que administra, califica, interpreta, o usa técnicas de valoración se cerciora de que éstas se basan en datos sólidos que garanticen la confidencialidad, validez y normas, así como la aplicación apropiada y usos de las técnicas y/o instrumentos que emplea. Asimismo, toma decisiones, reconociendo los límites de la certidumbre con la que es posible diagnosticar, emitir juicios, o hacer predicciones, emitir juicios, o hacer predicciones acerca de individuos o grupos.
- El psicólogo identifica situaciones en las que ciertas técnicas de valoración o normas no son aplicables o requieren de ajustes para su administración o interpretación. Debido a factores tales como el género, la edad, la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la minusvalía, el idioma, o el nivel socioeconómico de los individuos o grupos, no emplea técnicas o instrumentos solamente traducidos de otro idioma y/o cuyos datos acerca de su construcción, adaptación, validez, confidencialidad, estandarización y/o investigación de resultados se hayan determinado con base en estudios realizados en poblaciones diferentes a la que pertenezcan los individuos o grupos que pretenda valorar.
- Al interpretar resultados de valoración, incluyendo interpretaciones automatizadas, el psicólogo toma en cuenta los diversos factores de la prueba u otro instrumento de medida, como las características de la persona valorada que pudiesen afectar su juicio o reducir la precisión de las interpretaciones. Indica cualquier reserva significativa que tenga acerca de la precisión o las limitaciones de las interpretaciones.
- El psicólogo no promueve ni condona el uso de técnicas de valoración psicológica por parte de personas no calificadas, es decir que no hayan recibido formación, educación y supervisión formales para desempeñar dichas actividades. Tratándose de estudiantes de psicología supervisa

adecuadamente y asume la responsabilidad por la aplicación, interpretación y uso de dichas técnicas.

- El psicólogo no basa sus decisiones de valoración o intervención, o sus recomendaciones, en datos, normas o resultados de pruebas psicológicas obsoletos para propósitos actuales. De manera similar, no basa tales decisiones o recomendaciones en pruebas psicológicas o medidas inútiles, o construidas con otros propósitos.
- El psicólogo que realiza valoraciones psicológicas por medio de procedimientos automatizados a distancia, como pueden ser: la Internet o el teléfono, se mantiene alerta de las limitaciones a la calificación e interpretación de los resultados, y las comunica a la persona valorada. Asimismo, le advierte de los posibles límites a la confidencialidad y toma las medidas pertinentes para ocultar la identidad de la persona valorada.
- El psicólogo asume la responsabilidad por la aplicación, interpretación y uso de instrumentos de valoración apropiados, ya sea que él mismo califique e interprete los resultados, o que emplee servicios automatizados o de otra índole.
- El psicólogo cuida y promueve el control profesional y comercial de los instrumentos psicológicos reservados solamente para psicólogos que cuentan con la debida licencia. Por tanto, no condona ni permite el acceso a dichos instrumentos a los no psicólogos.
- El psicólogo hace esfuerzos razonables para mantener la integridad y seguridad de las pruebas y otras técnicas de valoración, de acuerdo con la ley, obligaciones contractuales, y con este código ético. No da a conocer los contenidos, y/o resultados posibles de pruebas e instrumentos psicológicos a no psicólogos.

#### - Calidad de las Intervenciones Psicológicas

- Al efectuar intervenciones y/o asesorías terapéuticas, preventivas, educativas, organizacionales, sociales, comunitarias, consejo psicológico directo, ya sea por escrito, por radio, telefónico, televisivo, por Internet, o por cualquier otro medio de comunicación, el psicólogo se

basa en la investigación y los datos acerca de la eficacia y efectividad de las técnicas o procedimientos que utilice.

- El psicólogo no promueve ni condona el uso técnicas o procedimientos de intervención psicológicos por parte de personas no cualificadas, psicólogos o no psicólogos, que carezcan de la formación, educación y experiencia supervisada formales, ni las delega en ellos.

#### - Comunicación de los Resultados

- El psicólogo se asegura de que se proporcione una explicación de los resultados utilizando un lenguaje entendible para la persona valorada o para otras personas autorizadas legalmente para actuar a favor de ésta. Independientemente de que las calificaciones e interpretación las realice el psicólogo, un ayudante, por medios automáticos, u otros servicios externos, sólo el psicólogo puede tomar las medidas razonables para asegurar que se den las explicaciones apropiadas de los resultados. En los casos en los que la naturaleza de la relación impida dar estas explicaciones a la persona evaluada o personas autorizadas para recibirlas (como ocurre en algunos casos de selección o consultoría organizacional, preempleo o selección de elementos de seguridad, y evaluaciones judiciales o forenses), el psicólogo aclarará con antelación que no proporcionará tales explicaciones.

#### - Relación de Autoridad

- El psicólogo hace esfuerzos por contestar las preguntas de los usuarios de sus servicios y evita malentendidos aparentes acerca de los servicios que ofrece.

#### - Confidencialidad

- El psicólogo tiene la obligación básica de respetar los derechos a la confidencialidad de aquellos con quienes trabaja o le consultan,

reconociendo que la confidencialidad puede establecerse por ley, por reglas institucionales o profesionales, o por relaciones científicas, y toma las precauciones razonables para tal afecto.

- Relación con la Sociedad y la Humanidad

- El psicólogo se apeg a este código ético al hacer declaraciones públicas relacionadas con sus servicios, productos o publicaciones profesionales o con el campo de la psicología. Las declaraciones públicas no están limitadas, pero incluyen: anuncios pagados o no pagados, folletos, material impreso, listas de directorios, páginas en la Internet, currícula vitae, entrevistas, declaraciones en procedimientos legales, conferencias y presentaciones orales públicas y materiales publicados.

**2. Código Ético de la Asociación de Psicólogos de Buenos Aires (APBA)**

- Evaluación o Intervención

a) Evaluación, Diagnóstico e Intervenciones en un Contexto Profesional

- Los psicólogos realizan evaluaciones, psicodiagnósticos o intervenciones sólo en el contexto de una relación profesional definida.
- Sus evaluaciones, recomendaciones, declaraciones, informes psicodiagnósticos o informes en general se basan en información y técnicas (incluyendo entrevistas personales al individuo cuando sea apropiado) suficientes para proveer sustentación apropiada para sus hallazgos.
- Los informes o testimonios forenses que los psicólogos realizan en forma oral o escrita acerca de las características psicológicas del individuo sólo pueden llevarse a cabo después de haber realizado un examen adecuado para sustentar sus declaraciones o conclusiones. Cuando a pesar de los esfuerzos razonables, tal examen no es factible,

los psicólogos dejan aclarado el efecto que esta información limitada tiene sobre la confiabilidad y validez de sus testimonios e informes y limitan adecuadamente la naturaleza y alcance de sus conclusiones o recomendaciones.

#### b) Competencia y Uso Apropiado de las Evaluaciones e Intervenciones

- Los psicólogos que realizan intervenciones o administran, califican, interpretan, utilizan técnicas de evaluación o construyen tests, están familiarizados con la confiabilidad, validación y estandarización o estudios resultantes conexos y las aplicaciones y usos adecuados de las técnicas adecuadamente la naturaleza y alcance de sus conclusiones o recomendaciones.
- Los psicólogos que desarrollan, administran, califican, interpretan o utilizan técnicas de evaluación psicológica, entrevistas, tests, o instrumentos lo hacen de forma y con propósitos que son adecuados a la ley de la investigación o de la manifiesta utilidad y aplicación apropiada de las técnicas.
- Los psicólogos evitan hacer un mal uso de las técnicas de evaluación, intervenciones, resultados e interpretaciones y toman precauciones adecuadas para prevenir que otros hagan un mal uso de la información que estas técnicas proveen. Esto incluye abstenerse de dar a conocer los resultados de los tests o los en bruto a personas que no están calificadas para utilizar tal información, con la sola excepción de pacientes o clientes cuando ello sea apropiado.

#### c) Uso de la Evaluación con Poblaciones Especiales.

- Los psicólogos procuran situaciones en las cuales intervenciones o técnicas de evaluación puedan no ser aplicables o puedan requerir ajuste en la administración o interpretación a causa de factores tales

como género, edad, raza, origen nacional, religión, orientación sexual, discapacidad, lengua o condición socio-económica.

d) Interpretación de los Resultados de la Evaluación. Sus Límites.

Al interpretar los resultados de la evaluación incluyendo las interpretaciones automatizadas, los psicólogos toman cuenta de los diversos factores del test y las características de la persona que está siendo evaluada, los cuales podría afectar el juicio de los psicólogos o reducir la precisión de sus interpretaciones.

e) Personas no Calificadas.

Los psicólogos no promueven el uso de las técnicas de evaluación psicológica por personas no calificadas

f) Tests Obsoletos y Resultados Desactualizados de Tests.

- Los psicólogos no basan sus decisiones de evaluación o de intervención y sus recomendaciones, sobre datos o resultados desactualizados de tests.
- Tampoco basan tales decisiones o recomendaciones sobre tests y medida que no son obsoletos y/o no útiles para el propósito actual.

g) Responsabilidad Profesional

- Los psicólogos son responsables de la adecuada aplicación, interpretación y uso de los instrumentos de evaluación, ya sea que tabulen o interpreten tales pruebas ellos mismos o que utilicen servicios automatizados o de otro tipo.
- Los psicólogos firman informes, evaluaciones, declaraciones y psicodiagnósticos sólo cuando los han efectuado y elaborado supervisado en forma personal.

h) Explicación y/o Devolución de los resultados de la evaluación.

- A menos que la naturaleza de la relación esté claramente explicitada por adelantado a la persona que está siendo evaluada y excluyen una explicación de los resultados (tal como en algunas consultorías institucionales u organizacionales, selecciones laborales o de seguridad y evaluaciones forenses), los psicólogos se aseguran que se provea una explicación de los resultados a la persona evaluada procurando utilizar un lenguaje razonablemente comprensible para ella. Sin tener en cuenta si la tabulación e interpretación son realizadas por el psicólogo, por asistentes o por servicios automatizados o externos, los psicólogos toman las medidas razonablemente para garantizar que sean dadas las explicaciones adecuadas de los resultados.
- Cuando la explicación de los resultados de la evaluación o el informe psicodiagnóstico debe ser remitido por escrito a otro profesional que ha efectuado la derivación pertinente, los psicólogos utilizan un lenguaje adecuado para la comprensión apropiada de quien lo recibe sin exceder aquello que es pertinente a los propósitos que motivaron dicha derivación.

- Secreto Profesional

a) Minimizar Intrusiones en la Privacidad

- Al fin de minimizar intrusiones de la privacidad, los psicólogos incluyen en sus informes orales y escritos, consultas y otros similares, únicamente la información relativa al propósito para el que la comunicación ha sido realizada.
- Los psicólogos discuten la información confidencial obtenida en relaciones clínicas o de consulta, los datos de evaluaciones concernientes a pacientes, clientes individuales o institucionales, estudiantes, participantes de investigación supervisados y empleados únicamente con fines científicos o profesionales apropiados y exclusivamente con personas claramente involucradas en tales materias.

b) El deber de guardar secreto profesional subsiste aún después de concluida la relación con el consultante.

c) Límites de Secreto Profesional

- Cuando el psicólogo actúe en una empresa, escuela, tribunal y otra institución, al rendir informe sobre las personas que se le envíen para examen o evaluación, lo que requiere de todas maneras -quien estas personas conozcan y acepten el hecho de que se trata de una evaluación -(excepción hecha - en lo que hacer a la aceptación de una evaluación –de aquellos casos en los que, por determinación judicial, ésta es compulsiva).

d) Conservación de Registros

Los psicólogos garantizan una apropiada confidencialidad al crear almacenar, acceder, transferir y eliminar registros bajo su control, ya sea que éstos estén escritos, automatizados o en otro medio. Los psicólogos mantienen y eliminan los registros de acuerdo con la ley y en un modo que permita cumplir con los requisitos de este Código de Ética.

e) Consultas

Cuando consultan con colegas, los psicólogos no comparten información confidencial que puedan conducir a la identificación de un paciente, cliente, participante de investigación, otra persona, organización con quien ellos tienen una relación confidencial, a menos que hayan obtenido previamente el consentimiento de la persona y organización o que la revelación no pueda ser evitada, y comparten información sólo en el grado necesario para lograr los propósitos de la consulta.

### **3. Código Deontológico y Ético del Psicólogo Colombiano.**

### - Secreto Profesional

a) Los informes escritos, la descripción de casos clínicos, etc., deben incluir únicamente los datos necesarios para propósitos de evaluación. Debe hacerse el máximo esfuerzo para evitar invadir la vida privada de las personas involucradas. Al describir casos públicamente (por ejemplo en los medios masivos de comunicación) se deben proteger los nombres de las personas involucradas y evitar divulgar aquella información que pueda llevar a la identificación de los participantes.

b) La confidencialidad de los documentos se debe garantizar, incluyendo informes de tests, evaluaciones diagnósticas, documentos de asesoría y consejería, sesiones de terapia, etc. Estos documentos deben conservarse en las condiciones necesarias de seguridad y confidencialidad. El psicólogo velará siempre para que sus colaboradores y/o asistentes guarden el secreto profesional.

c) En los informes escritos, será sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en etiquetas de desvaloración y discriminatorias del género raza o condición social, de normal/anormal, adaptado/inadaptado, o inteligente/deficiente.

### - Competencia Profesional

a) La autoridad profesional del psicólogo se fundamenta en su capacitación y calificación para las tareas que desempeña. Ha de estar profesionalmente preparado y especializado en la utilización de métodos, instrumentos, técnicas y procedimientos que adopte en su trabajo. Forma parte de su trabajo el esfuerzo continuado de actualización de su competencia profesional. Debe reconocer los límites de su competencia y las limitaciones de las técnicas que puedan existir.

b) Todo tipo de material estrictamente psicológico, tanto de evaluación cuanto de intervención o tratamiento, queda reservado al uso de los psicólogos,

quienes por otra parte, se abstendrán de facilitarlos a otras personas no competentes. Los psicólogos gestionarán o en su caso garantizarán la debida custodia de los documentos psicológicos.

- Delegación y Supervisión

a) No se deben delegar a personas que no sean psicólogos actividades propias de la profesión, tal como psicoterapia, evaluación diagnóstica, asesoría, supervisión, etc.

- Presentación y Promoción Profesional

a) En las presentaciones en los medios masivos de comunicación (periódicos, radio, televisión, Internet, revistas de consumo masivo, promoción por correo, etc.), el psicólogo debe evitar sensacionalismos y las afirmaciones carentes de fundamentación científica. Debe asegurarse de que sus afirmaciones se basen en conocimientos científicos de psicología, se respete el código ético y se indiquen las limitaciones de estas presentaciones.

- Evaluación y Diagnostico

a) Únicamente los psicólogos se encuentran debidamente entrenados para ejercer funciones de evaluación y diagnóstico psicológico; por lo tanto no deben delegar dichas funciones a otros profesionales ni a estudiantes o personal paraprofesionales.

b) Cuando es psicólogo construye y estandariza test psicológicos, inventarios, lista de chequeo, etc., debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. Dichos tests deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad.

c) El psicólogo considera que aunque los instrumentos de evaluación (tests psicológicos, entrevistas, observaciones de campo, registro de conductas) son herramientas básicas para su trabajo profesional, por sí solos no son

suficientes para formular un diagnóstico o hacer una evaluación psicológica integral.

d) Es preciso que el psicólogo se asegure de que los resultados de la evaluación y diagnóstico psicológico sean conocidos únicamente por el personal que pueda utilizarlos adecuadamente. Tales resultados sólo tienen sentido dentro de un contexto profesional y fuera de ese contexto carecen de validez. El mal uso de los resultados de una evaluación puede perjudicar al cliente y a su entorno.

#### - Aplicaciones y Contexto Social

a) Al trabajar con díadas, pequeños grupos, familias, industrias, empresas, instituciones, organizaciones, en el mundo del trabajo, en el contexto de la comunidad, el psicólogo velará siempre por el respeto a las personas y a su contexto.

### **4. Código Deontológico del Psicólogo de España**

#### - Principios Generales

- En sus informes escritos, el psicólogo será sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en etiquetas devaluadas y discriminatorias, del género de normal/anormal, adaptado/inadaptado o inteligente/deficiente.

#### - De la Competencia Profesional y de la Relación con Otros Profesionales

- La autoridad profesional del psicólogo se fundamenta en su capacitación y cualificación para las tareas que desempeña. El psicólogo ha de estar profesionalmente preparado y especializado en la utilización de métodos, instrumentos, técnicas y procedimientos que adopte en su trabajo. Forma parte de su trabajo el esfuerzo continuado de

actualización de su competencia profesional. Debe reconocer los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas.

- Todo tipo de material estrictamente psicológico, tanto de evaluación cuanto de intervención o tratamiento, queda reservado al uso de los psicólogos, quienes por otra parte, se abstendrán de facilitarlos a otras personas no competentes. Los psicólogos gestionarán o en su caso garantizarán la debida custodia de los documentos psicológicos.
- Cuando una determinada evaluación o intervención psicológica envuelva estrechas relaciones con otras áreas disciplinares y competencias profesionales, el psicólogo tratará de asegurar las correspondientes conexiones, bien por sí mismo, bien indicándoselo y orientando en ese sentido al cliente.

#### - Intervención

- El psicólogo debe rechazar llevar a cabo la prestación de sus servicios cuando haya certeza de que puedan ser mal utilizados o utilizados en contra de los legítimos intereses de las personas, los grupos, las instituciones y las comunidades.
- Al hacerse cargo de una intervención sobre personas, grupos, instituciones o comunidades, el/la Psicólogo/a ofrecerá la información adecuada sobre las características esenciales de la relación establecida, los problemas que está abordando, los objetivos que se propone y el método utilizado. En caso de menores de edad o legalmente incapacitados, se hará saber a sus padres o tutores. En cualquier caso, se evitará la manipulación de las personas y se tenderá hacia el logro de su desarrollo y autonomía.

#### - De la Obtención y Uso de la Información

- En el ejercicio de su profesión, el/la Psicólogo/a mostrará un respeto escrupuloso del derecho de su cliente a la propia intimidad. Únicamente recabará la información estrictamente necesaria para el desempeño de

las tareas para las que ha sido requerido, y siempre con la autorización del cliente.

- Toda la información que el psicólogo recoge en el ejercicio de su profesión, sea en manifestaciones verbales expresas de sus clientes, sea en datos psicotécnicos o en otras observaciones profesionales practicadas, está sujeta a un deber y a un derecho de secreto profesional, del que, sólo podría ser eximido por el consentimiento expreso del cliente. El psicólogo velará porque sus eventuales colaboradores se atengan a este secreto profesional.
- Cuando dicha evaluación o intervención ha sido solicitada por otra persona - jueces, profesionales de la enseñanza, padres, empleadores, o cualquier otro solicitante diferente del sujeto evaluado-, éste último o sus padres o tutores tendrán derecho a ser informados del hecho de la evaluación o intervención y del destinatario del informe psicológico consiguiente. El sujeto de un informe psicológico tiene derecho a conocer el contenido del mismo, siempre que de ello no se derive un grave perjuicio para el sujeto o para el psicólogo, y aunque la solicitud de su realización haya sido hecha por otras personas.
- Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, aparte de lo indicado en el artículo anterior, estarán sometidos al mismo deber y derecho general de confidencialidad antes establecido, quedando tanto el psicólogo como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados. Las enumeraciones o listas de sujetos evaluados en los que deban constar los diagnósticos o datos de la evaluación y que se les requieran al psicólogo por otras instancias, a efectos de planificación, obtención de recursos u otros, deberán realizarse omitiendo el nombre y datos de identificación del sujeto, siempre que no sean estrictamente necesarios.
- Los registros escritos y electrónicos de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas, si son conservados durante cierto tiempo, lo serán bajo la responsabilidad personal del psicólogo en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos.

- Los informes psicológicos habrán de ser claros, precisos, rigurosos e inteligibles para su destinatario. Deberán expresar su alcance y limitaciones, el grado de certidumbre que acerca de sus varios contenidos posea el informante, su carácter actual o temporal, las técnicas utilizadas para su elaboración, haciendo constar en todo caso los datos del profesional que lo emite.

## **5. Principios Éticos para el Psicólogo y un Código de Conducta de Estados Unidos**

### **- Conflictos entre el Código Ético y Demandas Organizacionales**

- Si lo que demanda una organización en la que el psicólogo esta demandando o en la que se encuentra afiliado entra en conflicto con este código ético, el psicólogo debe aclarar la naturaleza del conflicto y hacer saber su compromiso con este código y resolver el conflicto de alguna forma que le permita seguir sus principios.

### **- Evitando el daño**

- Los psicólogos toman las precauciones necesarias para evitar hacerle daño a sus clientes/pacientes, supervisantes, estudiantes, participantes en investigaciones, clientes organizacionales y a otros con los que trabajan y hace todo lo posible por minimizar el daño cuando este es inevitable.

### **- Conflicto de Intereses**

- Los psicólogos evitan llevar a cabo su rol profesional cuando sus intereses personales, científicos, profesionales, legales, financieros u otros, pueden afectar su objetividad, competencia o eficacia al llevar a cabo sus funciones como psicólogos, o cuando estos se exponen a la persona u organización con la que trabajan a algún tipo de daño o explotación.

## - Servicios Psicológicos para Organizaciones

- El psicólogo entrega los resultados de sus servicios psicológicos a las organizaciones, cuando de antemano se le a dado a los clientes y a las personas afectadas por sus servicios, información acerca de:
  1. La naturaleza y objetivo de sus servicios
  2. Cual de los individuos es cliente
  3. La relación que el psicólogo tendrá con cada persona y la organización
  4. Los usos probables de la información obtenida
  5. Quien tendrá acceso a la información
  6. Los límites de la confidencialidad

Tan pronto como sea posible, el psicólogo tendrá que entregar la información acerca de los resultados y conclusiones de sus servicios a las personas apropiadas.

## - Evaluaciones

### a) Bases para las evaluaciones

- Los psicólogos basan las opiniones que se encuentran en sus recomendaciones, reportes y diagnósticos o declaraciones de evaluación, incluyendo el testimonio forense, en información y técnicas que confirmen sus hallazgos.
- Los psicólogos brindan opiniones de las características psicológicas de los individuos solo después de que han llevado a cabo una examinación de ellos adecuada para sustentar sus declaraciones o conclusiones. Cuando aún a pesar de sus esfuerzos la evaluación no es práctica, el psicólogo documenta sus esfuerzos y el resultado de ellos, clarificando el probable impacto de la carencia de información en la validez y confiabilidad de sus opiniones y limitan la generalización de sus conclusiones o recomendaciones.

- Cuando los psicólogos brindan consulta o supervisión y la evaluación individual no está garantizada o no es necesaria para su opinión, los psicólogos explican esto y las fuentes de información en las que basan sus conclusiones y recomendaciones.

#### b) El Uso de Evaluaciones

- Los psicólogos administran, adaptan, califican, interpretan o usan técnicas de evaluación, entrevistas, pruebas o instrumentos para los propósitos que son apropiados para la investigación, aplicando adecuadamente las técnicas.
- Los psicólogos emplean instrumentos de evaluación cuya validez y confiabilidad ha sido establecida para los miembros de la población evaluada. Cuando dicha validez y confiabilidad no ha sido establecida, los psicólogos describen las limitaciones de los resultados e interpretación de los tests.
- El psicólogo emplea métodos de evaluación apropiados para el lenguaje materno del individuo evaluado, a menos que el empleo de un lenguaje alternativo sea relevante para los propósitos de la investigación.

#### - Consentimiento Informado de la Evaluación

- Los psicólogos obtienen el consentimiento informado para el servicio de evaluación o diagnóstico excepto cuando:
  1. La evaluación es ordenada por la ley o regulaciones gubernamentales
  2. El consentimiento informado se encuentra implícito cuando la evaluación se lleva a cabo como una rutina del servicio educativo, institucional o actividades organizacional (ejemplo: cuando los participantes están voluntariamente de acuerdo con la evaluación para obtener un trabajo).
  3. Cuando un propósito de la prueba es evaluar la capacidad para tomar decisiones.

El consentimiento informado incluye la explicación de la naturaleza y el propósito de la evaluación, los honorarios, la participación de terceras personas y los límites de la confidencialidad y el brindar la oportunidad al paciente-cliente para hacer preguntas y recibir respuestas.

- Interpretando los Resultados de la Evaluación

- Cuando se interpretan los resultados de la evaluación, aún en el caso de las interpretaciones automatizadas, el psicólogo toma en cuenta el propósito de la evaluación, así como los distintos factores de las pruebas, las habilidades de la persona para resolver pruebas y otras características de la persona evaluada, tales como las características situacionales, personales, lingüísticas y las diferencias culturales que podrían afectar el juicio del psicólogo o que podrían afectar la certeza de sus evaluaciones.

- Evaluación por Personas No Calificadas

- Los psicólogos no promueven el uso de técnicas de evaluación psicológica por personas no calificadas, excepto cuando se emplean como medio de entrenamiento con la supervisión adecuada.

- Empleo de Pruebas Obsoletas

- Los psicólogos no basan sus evaluaciones, intervenciones o recomendaciones en datos o resultados de pruebas que son obsoletas para dicho propósito.

- Explicando el Resultado de las Evaluaciones

- Los psicólogos toman todas las medidas necesarias para asegurar que la explicación de los resultados que se les brinda a los individuos sea clara y que estos comprendan los resultados de la evaluación.

Una vez que hemos analizado los distintos Códigos Éticos ha llegado el momento de establecer una propuesta tomando en cuenta lo revisado hasta ahora, a saber, el concepto de ética, el proceso de reclutamiento y selección, nuestra concepción del ser humano y los principios y normas éticas de distintos códigos.

## **CAPITULO V:**

### **PROPUESTAS AL CÓDIGO ÉTICO DEL PSICÓLOGO EN MÉXICO**

## **Propuestas al Código Ético del Psicólogo en México**

Antes de comenzar con las propuestas hacia el código ético del psicólogo en México, es necesario tener en cuenta que dicho código está compuesto por cuatro principios, los cuales son interdependientes entre sí; y para resolver cualquier asunto o dilema ético el psicólogo debe sopesarlos dando prioridad al principio de respeto a los derechos y a la dignidad de las personas tal como lo contempla la filosofía humanista (revisada en el capítulo III). En estos principios interdependientes se fundamentan las normas de conducta que rigen el accionar del psicólogo en sociedad.

Los principios generales están regidos por un precepto fundamental:

“El psicólogo asume la responsabilidad de actuar, en el desempeño de sus actividades profesionales, académicas y científicas bajo un criterio rector, que es *garantizar en todo momento el bienestar de todos aquellos individuos*, grupos u organizaciones que requieran de sus servicios, dentro de los límites naturales de la práctica de la Psicología.” (Código Ético del Psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología, 2003)

### **Principios generales:**

#### **a. Respeto a los Derechos y a la Dignidad de las personas.**

Toda persona tiene derecho al respeto de los demás, por su valor intrínseco como ser humano, ya que este valor no aumenta ni disminuye en función de características, condición o estatus personal alguno.

Este principio ético es el de mayor importancia en el proceso de toma de decisiones éticas, ya que hace hincapié en los derechos humanos. A lo largo del desarrollo de su trabajo, tanto como docentes, científicos y prestadores de servicios, los psicólogos entran en contacto con diversos individuos y grupos, tales como usuarios de los servicios psicológicos (individuos, familias, organizaciones, industrias o comunidades), estudiantes, supervisados, empleados, colegas, empleadores, y público en general.

Durante estos contactos, los psicólogos se adhieren al principio: cualquier persona debe recibir trato como tal o como un fin en sí misma y no como un objeto o un medio para alcanzar un fin. Toda persona tiene derecho a que se aprecie su valor innato como ser humano y que se reconozca que este valor no aumenta ni disminuye por característica alguna.

A pesar de que los psicólogos tienen la responsabilidad de respetar la dignidad de todas las personas con las que entran en contacto como profesionales, la naturaleza de su contrato con la sociedad requiere mayor responsabilidad ante aquellas personas receptoras de sus servicios o con quienes se relaciona directamente, y por tanto, en una posición más vulnerable.

Los psicólogos, en el desempeño de sus actividades, tienen la responsabilidad de respetar, proteger y fomentar el derecho de las personas a la privacidad, la autodeterminación, la libertad personal y la justicia.

Este principio también incluye, el respeto a la libertad, la dignidad, el consentimiento informado, la confidencialidad, la autonomía, el trato justo, la igualdad y el derecho a establecer y dar por terminada la relación con el psicólogo.

#### **b. Cuidado Responsable**

Las actividades del psicólogo, deben beneficiar a la sociedad, evitando el daño en todo momento. La preocupación activa por el bienestar de cualquier individuo, familia, grupo o comunidad con los que se relacione en su papel de psicólogo sustenta este principio.

Esta preocupación activa no sólo se refiere a las personas con las que se relaciona el psicólogo directamente, sino también con las que se relaciona indirectamente. Sin embargo, al tomar decisiones éticas, el psicólogo coloca en una posición de prioridad de las personas con las que se relaciona directamente.

Según sus preceptos, el principio obliga al psicólogo a distinguir entre los daños y los beneficios producto de sus métodos y procedimientos, además debe predecir los daños posibles, y proceder sólo si los beneficios superan al daño. En el desempeño de sus actividades, tiene la responsabilidad de desarrollar y emplear métodos que amplíen los beneficios, y evitar aquellos que dañen o no ayuden. Cuando sus métodos produzcan daños, debe corregir sus efectos. Estos daños pueden ser tanto físicos como psicológicos, entre otros, se incluyen: la humillación, el miedo, el dolor, daño a la autoestima, a la confianza, a la integridad personal, o a la seguridad física.

En este principio, descansan normas de conducta relativas a la capacidad y el conocimiento que todo psicólogo debe tener para desempeñar su profesión. El psicólogo sólo debe realizar actividades para las que recibió la formación suficiente, para las que es competente, y para las que posee conocimientos y destrezas actualizadas. Emplea el conocimiento cuidando el interés de quienes se encuentran bajo su influencia.

Siguiendo este principio, el psicólogo hace esfuerzos por estar consciente de cualquier prejuicio o sesgo que afecte sus acciones, interpretaciones y recomendaciones. Actúa honestamente y con precisión en sus declaraciones sobre su capacidad profesional, misma que debe acreditar en términos de títulos, grados universitarios y formación para actualizarse.

También evita que por causa de su acción, los individuos pierdan su habilidad para autodeterminarse y tomar sus propias decisiones.

### **c. Integridad en las Relaciones**

El psicólogo debe demostrar en su desempeño precisión y honestidad, apertura y sinceridad, máxima objetividad y mínimo sesgo o prejuicio, y evitar conflictos de interés.

La integridad en las relaciones que el psicólogo establece con los demás, apoya normas de comportamiento como evitar el engaño, el fraude, el empleo

de títulos que no posea, la falsificación de resultados, y prejuicios al realizar investigaciones.

Para ello, el psicólogo debe comprender y estar consciente de las circunstancias que rodean su actividad, de su propia historia y valores personales, y de la forma en que éstos afectan sus decisiones, interpretaciones, sugerencias y comportamiento, buscando siempre la máxima objetividad.

Este principio es la base de las normas que muestran al psicólogo cómo debe fomentar su integridad hacia la ciencia, la enseñanza y la práctica psicológica, así como su respeto, honestidad y justicia hacia las personas con las que se relaciona en el desempeño de sus actividades; aclarando siempre cuál es su papel, su enfoque, sus funciones y los servicios que ofrece.

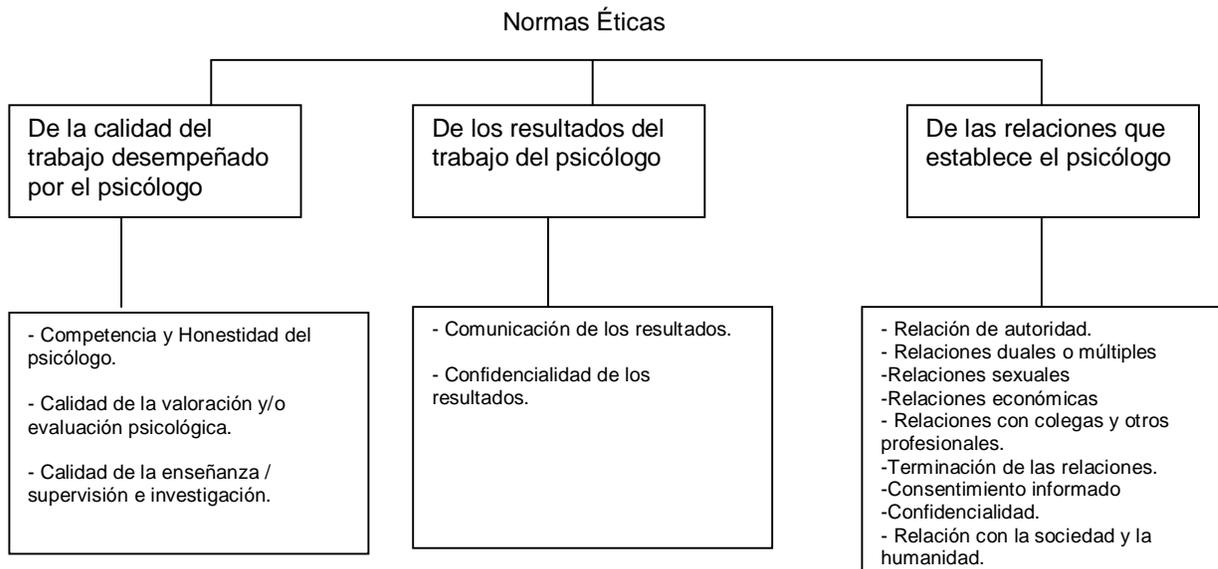
#### **d. Responsabilidad hacia la Sociedad y la Humanidad**

El psicólogo tiene responsabilidades científicas, profesionales y ciudadanas, ante la sociedad en la que vive y ante otras sociedades nacionales e internacionales con las que entra en contacto.

La psicología como disciplina se desarrolla dentro de un contexto social, por consiguiente, el psicólogo buscará aumentar el conocimiento y promover el bienestar de la humanidad, por medio de métodos y procedimientos éticos. Asimismo, el psicólogo, en sus acciones, no dañará el medio ambiente, y se asegurará de que el conocimiento psicológico se emplee para fines benéficos. Ante todo, el psicólogo tiene la responsabilidad de dar a conocer los conocimientos y aportaciones de la psicología que beneficien a los demás seres humanos.

Como podemos observar los principios éticos o generales, marcan la pauta para el accionar del psicólogo, a partir de estos principios se sientan las bases desde las cuales podemos establecer las normas de conducta que rigen el proceder del psicólogo.

Tomando en cuenta estos principios y destacando que la finalidad del presente trabajo es elaborar propuestas encaminadas al accionar del psicólogo laboral dentro de las empresas, y muy en específico en el proceso de reclutamiento y selección, comenzaremos enlistando dichas propuestas, siguiendo las bases del Código Ético del Psicólogo, es decir, en lo que se refiere a normas de conducta, el código ético hace mención de tres normas, las cuales son: de la calidad del trabajo desempeñado por el psicólogo, de los resultados del trabajo del psicólogo y de las relaciones que establece el psicólogo, y éstas a su vez se subdividen.



Es necesario enfatizar que todas las normas incluidas en el código ético en vigor, son consideradas relevantes para nuestros propósitos, sin embargo, de manera específica se incluyen algunas otras que consideramos pueden ser de utilidad para el ejercicio del psicólogo.

A continuación enunciaremos algunas de esas propuestas.

## **PROPUESTAS NORMATIVAS PARA EL EJERCICIO DEL PSICÓLOGO LABORAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.**

### **I. De la Calidad del trabajo desempeñado por el psicólogo**

#### **I.I Competencia y Honestidad del Psicólogo**

1. En el ejercicio de su profesión el psicólogo laboral tendrá en cuenta las normas explícitas e implícitas, que rigen en el entorno social en que actúa, valorando las consecuencias de la situación respecto a su quehacer profesional.
2. El psicólogo laboral deberá acreditar su competencia en su actuar profesional
3. El psicólogo laboral no participará en actividades en las que parece probable que sus capacidades ó información serán mal usados por otros.
4. Es deber del psicólogo laboral, asesorar al cliente, así como cuidar a los candidatos y establecer un límite en el deseo expresado por el cliente.
5. El psicólogo laboral no deberá acatar instrucciones emanadas de sus empleadores cuando éstas lo obliguen a contravenir los principios o normas de la ética profesional.
6. En el caso de conflicto entre los procedimientos institucionales y los intereses de la persona (candidato) a quien va dirigido el servicio, el psicólogo laboral debe optar por defender la integridad del candidato sin olvidar los intereses de la organización.

## **I.II Calidad de la Valoración y/o Evaluación Psicológica**

7. El psicólogo laboral que se dedica al proceso de selección dentro de las organizaciones, es el único profesional autorizado para la elaboración e interpretación de pruebas psicométricas; así como la persona calificada para realizar el reporte o informe final.

8. El psicólogo laboral que hace uso de software's para la aplicación de pruebas psicométricas, deberá corroborar la veracidad del mismo para realizar una correcta interpretación de los resultados.

9. El psicólogo laboral que hace uso de evaluaciones técnicas; como por ejemplo, examen de ortografía, de captura o cualquier otro examen de conocimientos, deberá tomar en cuenta para su calificación e interpretación los requisitos y necesidades del mismo, así como las del cliente.

10. El psicólogo laboral tiene como deber ético y profesional realizar la devolución de la evaluación a los candidatos; así como a las personas involucradas en el proceso de reclutamiento y selección, tomando en cuenta las políticas de la empresa.

**I.III Calidad de la Enseñanza/Supervisión e Investigación** (no hay sugerencias para esta norma).

## **II. De los resultados del trabajo del psicólogo**

### **II.I Comunicación de los resultados**

11. El psicólogo laboral necesita captar las necesidades de su cliente mediante un intercambio fluido y dinámico para que de esta manera pueda visualizar la aproximación más exacta a sus necesidades, para cumplir con sus expectativas.

12. El psicólogo laboral deberá explicar de manera clara al cliente los resultados de los reportes psicométricos y no de otra índole; de tal manera que el cliente pueda entender el porqué un candidato es viable o no para determinado puesto.

13. Una vez concluido con el reporte o informe final, el psicólogo laboral deberá recordar que su principal tarea en este proceso es la de asesorar en la decisión de contratar al personal idóneo y no en tomar dicha decisión.

**II.II Confidencialidad de los resultados** (no hay sugerencias para esta norma).

### **III. De los relaciones que establece el psicólogo**

**III.I Relación de autoridad** (no hay sugerencias para esta norma)

**III.II Relaciones duales o múltiples** (no hay sugerencias para esta norma)

**III.III Relaciones sexuales**

14. El psicólogo laboral no hará uso de su autoridad para pedir favores sexuales a los postulantes a cambio de una oportunidad para ingresar en la organización.

**III.IV Relaciones económicas**

15. El psicólogo laboral no pedirá ni aceptará sobornos económicos por parte del postulante (candidato) a cambio de su ingreso o permanencia dentro de la organización.

**III.V Relaciones con colegas y otros profesionales** (no hay sugerencias para esta norma)

**III.VI Terminación de las relaciones** (no hay sugerencias para esta norma)

### **III.VII Consentimiento informado**

16. En el proceso de reclutamiento y selección, el psicólogo informará a los candidatos que dentro de su proceso de contratación se les realizará examen médico, psicométrico, así como un estudio socioeconómico, dando su consentimiento verbal para la realización de los mismos.

### **III.VIII Confidencialidad**

17. El psicólogo laboral deberá informar al candidato que toda información generada dentro del proceso de reclutamiento y selección deberá ser compartida únicamente con las áreas de la empresa involucradas en dicha contratación.

18. Una vez concluida con la contratación del candidato, su expediente quedará salvaguardado por el área de Recursos Humanos, salvo a petición de una autoridad legal.

### **III.IX Relación con la sociedad y la humanidad**

19. En el momento de publicar vacantes en las diversas fuentes de reclutamiento, el psicólogo deberá brindar información fidedigna, que no comprometa la integridad de la organización, así como la del mismo postulante (candidato).

## **CONCLUSIONES.**

A lo largo del presente trabajo, se pudo observar que el código ético en vigor no contempla artículos enfocados al accionar del psicólogo dentro de las organizaciones y sobre todo en el proceso de reclutamiento y selección, es por ello que la finalidad de nuestro trabajo fue el brindar algunas propuestas que puedan facilitar la toma de decisiones del psicólogo laboral en su accionar.

Para ello, se tuvo que hacer mención de términos de suma importancia para el ejercicio profesional del psicólogo laboral dentro de las organizaciones; como es la relevancia que tiene la ética para su accionar; ya que ella pretende esclarecer la esencia de la vida moral con el propósito de formular normas y criterios de juicio que puedan constituir una válida orientación en el ejercicio de su profesión.

La eticidad de cada persona se enriquece en la medida en que interioriza normas morales que rigen la vida social, al mismo tiempo que la conducta personal se ve reflejada de manera inmediata en su comportamiento en sociedad.

Se considera de vital importancia destacar que las universidades son agentes de cambio y por consiguiente tienen el deber de formar a sus alumnos con ética y para la ética, y que ellos puedan visualizar que el ejercicio de la práctica profesional es un quehacer destinado a favorecer el desarrollo humano y de esta manera brindar un mejor servicio en pro del bienestar de los demás.

Por lo anterior consideramos que el accionar del psicólogo laboral debe estar regido por principios y normas de conducta que faciliten su ejercicio profesional dentro de las organizaciones, tomando en cuenta las necesidades de nuestros clientes.



## REFERENCIAS

### A. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ansorena, A. (1996), 15 Pasos para la Selección de Personal con éxito, México: Paidós.
2. Arias, G. (1994), Administración de Recursos Humanos, México: Trillas.
3. Arias, G. (1989), Administración de Recursos Humanos, México: Trillas.
4. Audirac, (1994), ABC del Desarrollo Organizacional, México: Trillas
5. Bass, B. (1980), Psicología de las Organizaciones, México: Continental.
6. Bartlett, A.C. y Kayser, T.A. (1980), Cambio en la Conducta Organizacional, México: Trillas.
7. Blum, M., Naylor, J. (1976), Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales, México: Editorial Trillas.
8. Brennan, J. (1999), Historia y Sistemas de la Psicología, México: edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
9. Cueli, J. (1972), Teorías de la personalidad, 3ª ed. México: Editorial Trillas.
10. Cueli, J. (1972), Teorías de la personalidad, 3ª ed. México: Editorial Trillas.
11. Chiavenato, I. (1994), Administración de Recursos Humanos, México: Mc Graw – Hill.
12. Debeljuh, P. (2003), El desafío de la Ética, Buenos Aires: Editorial Temas.
13. Dunnette, D. y Kirchner, K. (1980), Psicología Industrial, México: Editorial Trillas.
14. Dunnett, D. y Waynek. (1986), Psicología Industrial, México: Trillas.
15. Egan, G. (1981), El Orientador Experto: Un Modelo para la Ayuda Sistemática y la Relación Interpersonal, México: Grupo Editorial Iberoamérica.
16. Espinosa, V. y Espinosa, U. (1992), Reclutamiento y Selección de Personal: Puntos Clave para el buen funcionamiento de una Empresa, Tesis, México: Universidad La Salle.
17. Fernández, A (1995), Teología moral. Ed: Aldecoa: Burgos.
18. Gilmer, B. (1979), Psicología Industrial, Argentina: Ediciones Nueva Visión.
19. Frech, W. (1986), Administración del Personal, México: Limusa.
20. Grados, E. (1988), Inducción, Reclutamiento y Selección, México: Manual Moderno.

21. Guth, G. (1994), Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos, México: Trillas.
22. Gutiérrez, R. (2006), Introducción a la Ética, México: Editorial Esfinge.
23. Gregory, R. (2001), Evaluación Psicológica: Historia, principios y aplicaciones, México: Editorial El Manual Moderno.
24. Hernández, A y Cols. (2006) Ética Actual y Profesional: Lecturas para la convivencia global en el siglo XXI. Ed: Thomson: México.
25. Howell, W (1980), Psicología Industrial y Organizacional, Ed. Manual Moderno, México.
26. Ibarra, C (1998), Elementos Fundamentales de Ética, México: Editorial Pearson.
27. Katz, O. y Kahn, R. (1994), Psicología Social de las Organizaciones, México: Trillas.
28. Koontz, H. y Weinrich, H. (1994), Elementos de la Administración, México: Mc Graw – Hill
29. Lozano, J. (2004), Códigos Éticos para el Mundo Empresarial, Madrid: Ed. Trotta.
30. Martínez, N. A. “Un Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal desde una Perspectiva Conductual”, Los Reyes Iztacala, UNAM – ENEPI, Tesis (1992).
31. Merani, A. (1979), Diccionario de Psicología, México: Tratados y manuales Grijalbo.
32. Mondragón, C (2002), Concepciones de Ser Humano; Como explicaron la conducta, las emociones y el pensamiento los más influyentes psicólogos del Siglo XX: Editorial Paidós Mexicana, S.A.
33. Morari, Z. (1992), Manual Practico del Área de Reclutamiento y Selección y Contratación, Tesis de Maestría, México: Universidad La Salle
34. Muchinsky, P (1990), Psychology Applied to Work, USA: Cole Publishing Company.
35. Pichot, P. (1980), Los Test Mentales, Buenos Aires: Editorial Paidós.
36. Polo, L. (1991), Quién es el hombre. Rialp: Madrid.
37. Potter, V. (1971), Bioethics: Bridge to the future. Ed. Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ.

38. Raven, J.C. (1973), Test de Matrices Progresivas, para la medida de la capacidad intelectual. Escala General, Buenos Aires: Paidós.
39. Richino, S. (2000), Selección de Personal, México: Paidós.
40. Riggio, R (1990), Introduction to Industrial / Organizational Psychology, USA: Foreman and Company.
41. Ríos, S (1999), Cómo conseguir el mejor personal: Selección Técnica de Recursos Humanos. Adminístrate hoy.
42. Rogers, C (1981), Psicoterapia Centrada en el Cliente, México: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
43. Schein, E (1981), Psicología de las Organizaciones, México: Prentice Hall Internacional.
44. Sociedad Mexicana de Psicología, (2002), Código Ético del Psicólogo; México: Editorial Trillas.
45. Stanton, E. (1997), Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal, México: Limusa.
46. Weiss, J. (2006), Ética en los negocios; Un enfoque de administración de los stakeholders y de los casos; México: Editorial Thomson.
47. Werther, W. (1990), Administración del Personal y Recursos Humanos, México: Mc Graw – Hill.

## **B. REFERENCIAS EN RED**

48. Anónimo (2000), Hacia el Próximo Milenio: Psicología, Ciencia y Sociedad, (En red), Disponible en: [http://www.infopsicologica.com/documentos/codigo\\_de\\_etica.doc](http://www.infopsicologica.com/documentos/codigo_de_etica.doc)
49. American Psychological Association Ethic Office, (2008), (En red), Disponible en: <http://www.apa.org/ethics>.
50. Código de Ética de la Asociación de Psicólogos de Buenos Aires, (En red), Disponible en: <http://www.psicologos.org.ar/docs/Etica.pdf>
51. Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (En red, 1998), Disponible en: <http://www.psicomundo.com/argentina/leyes/etica-fepra.htm>
52. Dueñas, F (1997), La Ética. Monografías.Com (En Línea). Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos6/etic/etic.shtml>.

53. Medicina Universitaria, (2007), El Juramento de Hipócrates ¿Aún Vive?, (En red), Disponible en: [http://www.nietoeditores.com.mx/medicina\\_universitaria](http://www.nietoeditores.com.mx/medicina_universitaria).
54. WordReference, (2008), Diccionario de la Lengua Española (En red), Disponible en: <http://www.wordreference.com>

