

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

*Tesina para optar por el grado de
Bachillerato de Psicología*

**CARACTERÍSTICAS DE LA
DESEABILIDAD SOCIAL EN UNA
ENTREVISTA LABORAL**

ESTUDIANTE:

SUSANA MAROTO VILLEGAS

PROFESOR:

Luis Durán Cubero

Enero, 2018

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTOS	7
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1.1 Antecedentes del problema	9
1.1.2 Problema.....	10
1.1.3 Justificación del problema.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 ALCANCES Y LÍMITES DEL PROBLEMA.....	15
1.4.1 Alcances	15
1.4.2 Limitaciones.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 CONTEXTO TEÓRICO	17
2.1.1 Percepción	17
Teoría de la atribución Robbins	20

2.1.2 La integración de la información sobre las personas, Chávez (2013).....	21
2.1.3 Autoconcepto y autoimagen.....	22
2.1.4 Las principales diferencias entre autoestima y autoconcepto	23
2.2 ¿Qué es la deseabilidad?	28
2.2.1 Características de individuos con alta deseabilidad social.....	30
2.3 Entrevista laboral.....	35
2.3.1 Factores que van a influenciar en una entrevista laboral.....	36
2.3.2 Método STAR	37
2.4 Aprobación social.....	38
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	40
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	41
4.1 UNIDADES DE ANALISIS U OBJETOS DE ESTUDIO	41
4.1.1 Fuentes de información primaria y secundaria	42
4.1.2 Primarias.....	42
4.1.3 Secundarias.....	42
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS.....	54

DECLARACIÓN JURADA	55
CARTA TUTOR.....	56
CARTA LECTOR	57
CARTA FILÓLOGO	58

DEDICATORIA

A Dios, en primer lugar, por darme la vida y la capacidad de alcanzar y cumplir mis metas, a mi familia que siempre estuvo al lado mío, siendo un gran apoyo en esta carrera y a mi esposo Guillermo Alfaro, por siempre estar a mi lado y ayudarme en esta carrera.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Rosa Emilia Villegas, Floriberto Maroto Vega y Guillermo Alfaro Arroyo por siempre estar en los momentos más difíciles de mi vida.

Susana Maroto Villegas

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

Los antecedentes de una investigación corresponden a los resultados relevantes producto de una búsqueda por parte del investigador. Es el resultado de la revisión de literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) por parte del investigador, para lo cual puede echar mano de tesis anteriores, bibliotecas tanto físicas como virtuales, revistas científicas, artículos científicos, y motores de búsqueda válidos, tales como en Google Académico, Ebsco, Zenit, entre otros.

Barrantes (2014) Los antecedentes se refieren a todos aquellos hechos o elementos que origina al estudio del problema. Se trata de señalar estudios o experiencias que han abordado la temática de su investigación o de los tópicos que se vinculan con ella, ya sea a nivel de país o de otros contextos. Los antecedentes, en cada caso, se relacionan directamente con la información existente en el lugar, la institución, o grupo humano, sobre el hecho o fenómeno que será investigado específicamente.

Salgado (2005). Nos menciona acerca de la distorsión de la respuesta que una persona puede responder en una entrevista de trabajo, como esta puede ser positiva o negativa, para causar una buena impresión y así ser considerados en el proceso de elección.

El manejo de impresiones indica una tendencia a adaptar intencionalmente la imagen pública de uno mismo con objeto de obtener una visión favorable por parte de los demás.

El autoengaño, por el contrario, se refiere a la tendencia no intencionada de describirse a uno mismo de un modo favorable y que se manifiesta en autodescripciones sesgada positivamente, pero en las que se cree honestamente

1.1.2 Problema

Para que una idea sea objeto de investigación debe convertirse en problema de investigación.

Un problema es todo aquello que se convierte en objeto de reflexión y sobre el cual se percibe la necesidad de conocer y, por lo tanto, de estudiar. (Bernal, 2010, p.109).

¿Qué características puede presentar la deseabilidad social en una entrevista laboral?

1.1.3 Justificación del problema

La presente investigación se justifica desde la convivencia (Hernández, 2014), dato que puede ser de utilidad conocer acerca de la deseabilidad en una entrevista laboral y como esta va a afectar en un proceso de selección.

García (2015) afirma que “La deseabilidad hace referencia a la tendencia consciente e inconsciente que tiene un individuo a responder de una manera que será vista como favorable por los demás. Generalmente, es la forma de ajustarse a un “buen/positivo” comportamiento o ajustarse en menor medida a un “mal/negativo” comportamiento.”

La investigación da a conocer acerca de que es la deseabilidad social y como esta afecta en una entrevista laboral. Se estudió la manera de las personas a acoplarse y a responder de manera diferente, según los contextos que se les presente.

Por lo tanto, esta investigación aporta información de cómo identificar los diferentes comportamientos según la deseabilidad en una entrevista y así poder tener un mejor manejo en una entrevista laboral por parte del entrevistador.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué características puede presentar la deseabilidad social en una entrevista laboral?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Investigar las características de la discapacidad social relacionadas con una entrevista laboral.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Establecer las variables de importancia en una entrevista laboral.

1.3.2.2 Caracterizar la deseabilidad social.

1.3.2.3 Determinar cómo se ha relacionado la deseabilidad social con las entrevistas laborales.

1.3.3.3 Realizar algunas recomendaciones para llevar a cabo con éxito una entrevista laboral.

1.4 ALCANCES Y LÍMITES DEL PROBLEMA

1.4.1 Alcances

El presente estudio explora las características de la deseabilidad laboral y cómo esta puede afectar en una entrevista.

La investigación abarca únicamente conocer las características de la deseabilidad laboral en una entrevista.

1.4.2 Limitaciones

La falta de actualizaciones académicas con respecto de la deseabilidad laboral.

El periodo de recolección de información comprende un periodo de seis meses.

La investigación se basa solo en revisión bibliográfica.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO TEÓRICO

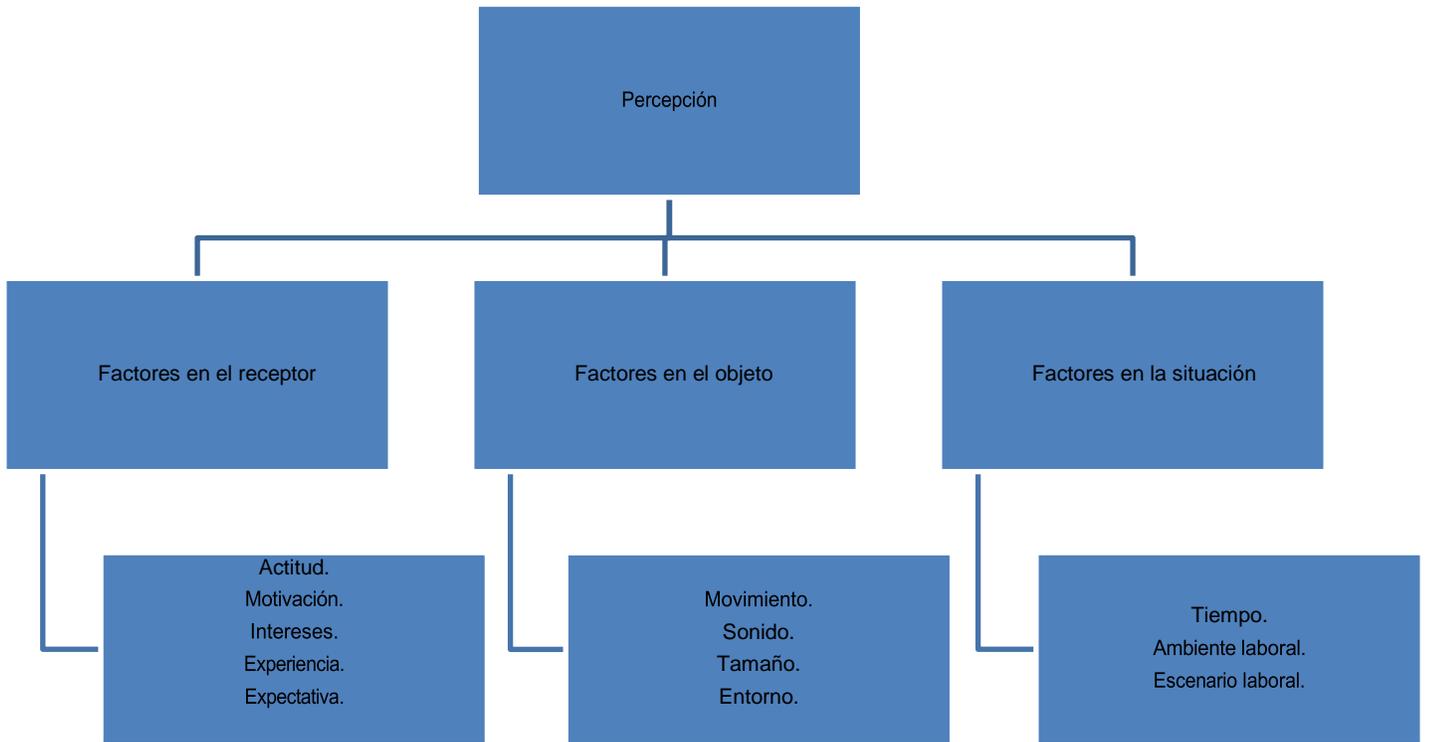
2.1.1 Percepción

Chávez (2013) menciona que “la psicología social se basa en la línea de investigación centrada en percepción social, la cual se encarga justamente de explorar esos factores perceptuales que permiten comprender a la persona y su comportamiento”.

Robbins (2015)” la percepción es el proceso mediante el cual los individuos organizan las impresiones de sus sentidos, con la finalidad de dar resultados”.

La percepción según Chaves, y Robbins es la manera en que los individuos perciben una persona y según esa percepción van a crear una imagen de ella ya sea positiva o negativa.

Robbins menciona algunos factores que pueden influir en la percepción, por ejemplo, hay personas que ven lo mismo, pero lo perciben o interpretan diferente, Robbins plantea un esquema acerca de los diferentes factores de la percepción.



Chávez (2013) menciona diferentes formas de percepción, ejemplo:

Percepción de personas: cuando vemos a una persona por primera vez, lo que el ser humano hace es recolectar toda la información disponible en ese momento.

La adquisición de la información: es toda la información que pueda brindar de manera visual como la cara y el cuerpo, esto puede ayudarse para adquirir información acerca de la persona.

1. La mirada y la información que ofrece: Chávez, menciona que la dirección de la mirada puede ayudar a transmitirnos información. Nos menciona que si una persona mira directamente a los ojos de la otra persona es más fácil de recordar a esa persona y el proceso de formar una impresión sobre ella se lleva más rápidamente.
2. La expresión emocional: según diferentes investigaciones demuestra que las personas se tiene la capacidad de reconocer siete emociones básicas por medio de las expresiones faciales como lo son: la felicidad, sorpresa, miedo, ira, tristeza, desprecio y asco.
3. Inferencia sobre la personalidad de los demás: al determinar el comportamiento de los demás, según la percepción puede predecir ciertos comportamientos de las personas. Parece que los seres humanos somos efectivos infiriendo características acerca de la personalidad.

La importancia del atractivo físico: la apariencia física de una persona va a influir en las diferentes interacciones sociales, según Chávez, (2013, “las personas atractiva perciben más características deseables y son tratadas de forma más positiva que las personas menos atractivas.”

4. Las categorías sociales: estas influyen no solo en la apariencia física, sino también a la categoría social a la que pertenece una persona, éstas van a ser las categorías de sexo, raza, edad, diversas investigaciones concluyen que el proceso de categorización es muy dinámico y puede provocar la activación de múltiples categorías.

Teoría de la atribución Robbins

Robbins (2015) afirma que. “La atribución busca explicar las diferentes formas en las cuales juzgamos a las personas en función del significado que atribuye a una conducta dada”, la mayoría de las personas se toman la atribución de juzgar a los demás con la primera impresión.

Robbins (2015) habla de dos tipos de comportamiento el interno y el externo: menciona que el interno es todo aquello que está en control del individuo y el externo es todo aquello que imaginamos del porqué dicha persona se comporta de esa manera.

Existen atajos que se utilizan al juzgar a los demás, estos resultan valiosos, ya que permiten hacer una percepción exacta con rapidez y brindar datos valiosos para hacer un pronóstico. Sin embargo, no son a prueba de todo. Nos pueden meter en problemas cuando se ocasiona distorsiones significativas (Robbins, 2015).

Percepción selectiva: esta va ser cualquier característica que resalte una persona, ya que el ser humano no es capaz de percibir todo lo que se solo ciertos estímulos, estas percepciones, no son al azar, sino lo que llame más la atención o de mayor interés.

Efecto de halo: Robbins, (2015). “Cuando se traza una impresión general de un individuo con base en una sola característica, como la inteligencia, sociabilidad o apariencia” esto puede afectar esa característica que se le atribuye y que no cumpla las expectativas esperadas, esto cambiaría todo el concepto e imagen que se genera acerca de la persona.

Efecto contraste: es la evaluación de las características de una persona que puede verse afectada por la comparación de otro individuo, en ocasiones, en una entrevista laboral las personas pueden perjudicarlo o favorecerle la comparación de las características de otro individuo.

2.1.2 La integración de la información sobre las personas, Chávez (2013)

Chávez (2013) afirma que “una vez que se ha recogido la información por medio de la apariencia y las categorías sociales se debe de integrar toda la información para tener una impresión general y coherente”.

a. El modelo de Asch: según Asch el tipo de información percibida puede ser de dos tipos:

Rasgos centrales: va a tener mayor influencia sobre una impresión final. Según el modelo de Asch y las diferentes formas de impresión que menciona Robbins los rasgos centrales van a crear una mejor imagen y un recuerdo más duradero de un individuo.

Rasgos periféricos: son los que tienen menos influencia, siendo más secundarias en nuestras impresiones sobre los demás, estos rasgos, por lo general, el ser humano no les toma importancia y se olvidan con mayor facilidad, son muy difíciles de recordar.

Según lo mencionado por Chávez, y Robbins, la percepción que los demás tengan de una persona puede tender a ser agradable o desagradar a una persona, los seres humanos no solo en el ámbito laboral, sino también en cualquier situación de interés van a tratar de dar una primera buena impresión, esto se asocia a la deseabilidad, ya que son maneras que utilizan los seres humanos de forma inconsciente en ocasiones para causar una buena imagen.

Es el modo de los seres humanos para poder encajar en la sociedad y procurar ser aceptados y agradables en la primera impresión, si se habla en el ámbito laboral en una entrevista laboral, la primera impresión que tenga el reclutador va a marcar si la persona va a ser reclutada o no, casi todas las personas se preparan para la primera entrevista, dar una buena imagen, hablar de manera adecuada, ser educados, serviciales, simpáticos y agradables, todo esto para causar una buena impresión y así ser reclutado.

2.1.3 Autoconcepto y autoimagen

Según Torres (2013), “Los conceptos de autoestima y autoconcepto sirven para referirse al modo en el que construimos una idea de nosotros mismos y cómo relacionamos con ella”. Tenemos que tener claro la diferencia de autoconcepto y autoestima para así poder diferenciar una de la otra.

2.1.4 Las principales diferencias entre autoestima y autoconcepto

Son modos en los cuales nos atribuimos una idea de nosotros mismos y puede relacionarse con ella

La autoestima y el autoconcepto ayuda a comprender cómo funciona nuestra mente cómo nos vemos a nosotros mismos, y cómo esta influye en la opinión de los demás, esta puede generar una idea positiva o negativa de nosotros mismos, puede influir en nuestro comportamiento, seguridad a la hora de hablar, de expresarnos y comportarnos con los demás.

Según indica Torres, (2013) “es importante distinguir entre estos conceptos. De hecho, si se confunden, se corre el riesgo de no entender muchas cosas; por ejemplo, nos llevaría a creer que verse a uno mismo de cierto modo (con sobrepeso, alto, pálida, etc.) indica que irremediamente esa imagen de la propia identidad es vista como algo negativo o positivo, solo porque socialmente hay atributos más valorados que otros”.

Torres (2013) menciona los puntos básicos que sirven para distinguir la autoestima del autoconcepto.

1. Uno es cognitivo, el otro es emocional

El autoconcepto puede definirse como el conjunto de ideas y creencias que constituyen la imagen mental de lo que somos según nosotros mismos. Por lo tanto, es un entramado de información que puede ser expresada de manera más o menos textual por medio de afirmaciones sobre uno mismo: "soy malhumorado", "soy tímida", "no sirvo para hablar frente a muchas personas", etc. (Torres, 2013).

Las personas suelen crearse una imagen de ellos mismos, estas creencias llevan a las personas a pensar bien o mal de ellas mismas y pueden crearse una imagen errónea, lo cual puede perjudicar a las personas y hacerlas más tímidas o más sumisas.

“La autoestima, en cambio, es el componente emocional que está vinculado al autoconcepto y, por lo tanto, no puede ser diseccionada en palabras, porque es algo totalmente subjetivo” (Torres, 2013).

La autoestima es la forma en que se valora una persona, teniendo así algunas personas un amor muy alto por ellos mismos y otros una autoestima muy baja, como menciona Torres (2013) la autoestima va a depender de la manera de pensar y sentir de cada persona.

2. Uno puede plasmarse en palabras, el otro no

Esta diferencia entre autoestima y autoconcepto se deriva de la anterior. Nuestro autoconcepto (o, mejor dicho, parte de este) puede ser comunicado a terceras personas, mientras que no ocurre lo mismo con la autoestima.

Son conceptos un poco parecidos que tiende a confundir a las personas, cuando se habla las cosas que hace sentir mal que puede expresarse estamos hablando de autoconcepto, por lo contrario, la autoestima no puede expresarse en palabras.

Torres (2013) señala que “Sin embargo, nuestro interlocutor reunirá esa información que le damos acerca del autoconcepto y a partir de ahí imaginará la autoestima que está asociada a este; no obstante, esta tarea consistirá en recrear de manera activa la autoestima de la otra persona, no en reconocerla en la información verbal que llegue”.

3. Apelan a tipos de memoria diferente

La autoestima es una respuesta que se tiene de nosotros mismos, lo cual se relaciona con un tipo de memoria implícita (emocional), la cual está relacionada con el hipocampo que es la memoria a largo plazo y regula los estados emocionales y la amígdala que es la encargada de regular las emociones con la respuesta correspondiente.

Torres (2013) menciona que el autoconcepto está asociado a un tipo de memoria llamada la declarativa, que está más relacionado con el hipocampo y las zonas de corteza asociativa que se reparten por la corteza cerebral.

4. Una tiene un componente moral, el otro no

La autoestima es la manera en la que nos juzgamos a nosotros mismos y, por lo tanto, depende de la semejanza que se percibe entre nuestro autoconcepto y la imagen que se ha creado del “yo ideal” Torres, (2013).

Mientras que el autoconcepto está al margen de juicios de valor, la autoestima está fundamentada en el juicio de valor acerca de lo que vale uno mismo: depende de hasta qué punto creemos estar cerca de “lo bueno” y, por lo tanto, nos traza un camino que nos indicará si nos estamos acercando o alejando de lo que deberíamos ser. La relación del autoconcepto y autoestima van de la mano, uno no puede estar sin la presencia del otro, el autoconcepto no puede existir si no existe la autoestima.

5. Una es más fácil de cambiar que la otra

La autoestima al formar parte de la memoria emocional puede ser muy difícil de cambiar, ya que no obedece a los criterios de la lógica. Es importante crear un nivel de confianza y respeto de uno mismo. “Autoaceptación quiere decir que la persona se acepta a sí misma plenamente y, sin condiciones, tanto si se comporta como si no se comporta inteligente, correcta o competentemente, y tanto si los demás le conceden como si no le conceden su aprobación, su respeto y su amor.” Albert Ellis

El autoconcepto y la autoestima están relacionadas entre sí, los cambios de la autoestima son más fácil de modificar, ya que puede cambiar mediante la reestructuración cognitiva, Torres (2013) menciona que si nos detuviéramos a pensar sobre el modo en el que nos vemos a nosotros mismos, es muy fácil que detectemos inconsistencias y partes que fallan, y que las reemplacemos por creencias e ideas más viables a la hora de explicar quiénes somos.

Torres (2013), “Por ejemplo, si creemos que somos marcadamente tímidos, pero luego nos damos cuenta de que, en ocasiones, pasadas se ha llegado a mostrarse muy seguros y confiados al dar charlas frente a muchas personas en una exposición sobre un tema que se apasiona, es fácil que se pase a pensar que nuestra timidez es algo más moderada y circunstancial. Sin embargo, esto no tiene por qué traducirse en una mejora de la autoestima o, al menos, no de manera inmediata”.

Según Torres (2013) puede ser que en futuras ocasiones se recuerda que no somos tan tímidos después de todo y que, por lo tanto, no nos comportemos con tanta timidez, lo cual haría que los demás den más importancia a nuestra presencia y, ahí sí, nuestra autoestima podría mejorar, al ver cambios verdaderos en el mundo real que dicen el valor que puede llegar a tener.

Aunque existan diferencias entre el autoconcepto y la autoestima, hay que tener claro de que ambos son constructos teóricos de la psicología, que ayudan a entender cómo se piensa y cómo actuamos, pero que no describen elementos de la realidad claramente diferenciables.

En realidad, ambos ocurren conjuntamente; como prácticamente todos los procesos mentales y fenómenos subjetivos que experimentamos, son el resultado de un sistema en bucle de partes del cerebro que funcionan a una increíble velocidad y que están interactuando constantemente con nuestro entorno coordinándose entre sí.

Eso significa que, por lo menos en los seres humanos, no puede existir autoconcepto sin autoestima, y viceversa.

El autoconcepto y autoestima es muy importante en un momento de una entrevista, ya que, si una persona tiene una autoestima baja o crea un autoconcepto negativo de sí misma, puede perjudicarle a la hora de hablar, pensar y actuar, como vio en los ejemplos de Torres, (2013), donde se indica que una persona que tienen autoestima muy elevada puede tener problemas, el autoconcepto y autoestima van de la mano, no existe una si no existe el otro.

2.2 ¿Qué es la deseabilidad?

García (2015) “La deseabilidad hace referencia a la tendencia consciente e inconsciente que tiene un individuo a responder de una manera que será vista como favorable por los demás. Generalmente, es la forma de ajustarse a un “buen/positivo” comportamiento o ajustarse en menor medida a un “mal/negativo” comportamiento.”

Según nos indica la página de Cipsia Psicólogos (2014), la teoría de la deseabilidad social consiste en que la persona buscará responder de la mejor forma posible los cuestionamientos que se le hagan, sin importar que las respuestas sean contrarias a las creencias reales de la persona, lo que busca la persona es ser aceptado por los demás y va a responder de manera negativa o positiva según como se ajuste en este momento.

Márquez (2016) menciona que la deseabilidad social puede considerarse a la tendencia de la persona a presentarse ante los demás de forma adecuada desde el punto de vista social, es decir, de la forma más valorada socialmente, así como cambiar nuestra conducta, comportamiento y nuestro lenguaje en función de lo que se considera más correcto para el entorno o interlocutor.

La persona lo que busca es adaptarse al entorno, según sea el contexto, va a actuar diferente y buscar el mejor comportamiento que se adapte a dicha circunstancia

Darn y Messick, en 1965, efectúan una interpretación teórica del constructo y establecen que la deseabilidad social, presenta dos factores, un factor asociado a la “respuesta autista de la autoestima” que tendría que ver con una defensa de la imagen del self, y otra que sería “Respuesta propagandística”, cuyo motor sería el promover una reputación pública deseable (Paulhus, 2002).

Los seres humanos están en constante cambio, y se van acoplado según el contexto o circunstancias presentadas estas pueden abarcar desde comportarse diferente con ciertas personas que con otras y así dar una imagen socialmente aceptada por las otras personas. (Citado por Méndez, 2010).

Paulhus (1984) indica que la deseabilidad tiene dos componentes, a partir de que el self, aceptará o negará esas condiciones deseables o indeseables, una de manera consciente y otra no tan consciente. Inicialmente el autor propone denominar a la primera como Manejo de Impresión se refiere a las estrategias conscientes dirigidas a elaborar una impresión positiva en los otros, mientras que a la segunda como autoengaño, que se refiere a la autopromoción inconsciente y narcisista (Robins & Paulhus, 2001). (Citado por Méndez, 2010).

Marquéz (2016) menciona que aparece dos dimensiones: El manejo de impresiones y el autoengaño, es una tendencia que adoptamos intencionalmente sobre la imagen pública de nosotros mismos con el objetivo de obtener una visión favorable por parte de los demás.

Es una manipulación voluntaria de la propia imagen para que los demás nos perciban de un modo positivo. Cuando una persona va a relacionarse por primera vez con un grupo de personas lo primero que va a hacer es generar una buena impresión de sí mismo, ser agradable con los demás, mostrar simpatía y tratar de acoplarse, va a hacer de manera consciente.

El autoengaño, por lo contrario, es la tendencia no intencionada de describirnos de un modo favorable.

No es una manipulación deliberada, pero puede conducir a distorsionar la percepción que tienen las otras personas hacia nosotros, Una persona puede hablar de sus atributos y habilidades, esto para que los demás puedan observar sus destrezas y así ser aceptado.

2.2.1 Características de individuos con alta deseabilidad social

Márquez, (2016)

1. Pueden ser personas con falta de seguridad en sí mismo, quizás con baja autoestima, no necesariamente en todas las dimensiones de su vida, quizá solo en algunas áreas.
2. Son más fácil de persuadir principalmente si hay premios o incentivos.
3. Tiene mayor dificultad para discernir la realidad de los hechos.
4. Tienden a ceder con más facilidad a la presión de los demás, son influentes ante las creencias y opiniones de los otros, sobre todo si ellos los consideran expertos o superiores.

Los seres humanos buscan causar una buena impresión la primera vez y más cuando es una circunstancia de conveniencia, como lo va a ser una entrevista laboral, todas las personas buscan causar una buena imagen, ser agradable con el entrevistador esto para así ser reclutado, la persona busca una empatía con el entrevistador y va a responder, según la circunstancia en la que se encuentre esto para causar una buena imagen.

2.2.2 Proceso de reclutamiento y selección de personal

Evolución del proceso de selección del talento humano. Según Zayas (2010) en el desarrollo del trabajo, el hombre desde la prehistoria vio la necesidad de realizar la división de las funciones entre los miembros de la comunidad.

Desde la época primitiva, pasando por la Edad Media hasta el feudalismo, aparecen diferencias notables en cuanto a la selección de personal, pero tienen como elemento común que el proceso no se institucionaliza, ni se sistematiza, sino se hacía por ciertas cualidades, con procedimientos selectivos rudimentarios que se caracterizaron por su poca complejidad desde el punto de vista tecnológico y, por cierto grado, de independencia y ejecución desde el punto de vista social.

Con el tiempo se ha evolucionado hacia un proceso de selección más adecuado con base en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos.

Posteriormente, los descubrimientos científicos y técnicos, así como la revolución industrial inglesa de 1780 dieron un vuelco total a los procedimientos tradicionales y trajeron como consecuencia nuevos escenarios que hicieron más complejos el manejo de los procesos sociales, económicos y técnicos. Los factores mencionados generaron la necesidad de la aparición de una nueva ciencia, la administración y la psicología.

Partiendo de lo anterior, se comenzaron a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres para mejorar la productividad y la competitividad. Así fue como surgieron las diferentes técnicas para realizar mediciones y se introdujeron elementos de estadística para los análisis de datos.

Las primeras pruebas se encaminaron a medir funciones simples, fundamentalmente de carácter psicofisiológico con énfasis en la medición de funciones complejas y la Escala Métrica de Inteligencia. Es así como la selección de personal con un carácter sistemático, según Barba (2010), surge a partir de la Escuela de la administración científica.

Taylor (1903) planteó un grupo de principios de administración vinculados con la supervisión del trabajo de los operarios, y formuló como principio: empoderar a cada trabajador con la ejecución de labores más complejas de acuerdo con sus capacidades (selección científica del trabajador). Posteriormente, en 1911, se enunció el principio de preparación, en el cual se contempla la necesidad de selección de los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y habilidades para producir más y mejor.

Este empoderamiento del trabajador le genera un sentido de pertenencia, entrega y responsabilidad por el proyecto asignado. De acuerdo con Gallardo (2007), otro de los precursores de la administración como ciencia fue Fayol, quien planteó la existencia de seis grupos de funciones básicas en la empresa y cómo a cada función esencial le corresponde una determinada capacidad específica que el hombre debe poseer para ejercerla bien.

Estas funciones básicas son las técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Fayol abordó dentro de su concepción teórica, la existencia de un conjunto de cualidades que debía poseer un administrador y la necesidad de su formación, teniendo en cuenta sus aptitudes y cualidades personales; y también hizo referencia dentro de sus principios, al espíritu de equipo y al papel que tiene la comunicación en el mismo.

Suri (2017) afirma que entre las principales cualidades para desarrollar esas funciones señala las físicas, las intelectuales, las morales, la cultura general, los conocimientos especiales y la experiencia.

Hay acontecimientos históricos que apuntan que durante la Primera y Segunda Guerra Mundial se comenzó la aplicación de pruebas colectivas para el reclutamiento de grandes grupos de reclutas y oficiales en función de la guerra.

Estas confrontaciones mundiales originaron escenarios para el desarrollo de la psicología y dieron inicio a la selección de personal.

El concepto de selección del talento humano para entrar en materia y profundizar el concepto de selección, este se define a partir de varios autores. Dunnette, (1974) plantea que la selección busca garantizar que la persona indicada esté en el puesto y momento adecuados, ello requiere que quien se encarga de dicha selección conozca su individualidad y talentos especiales para utilizarlos acertadamente.

Por su parte, Chiavenato, (1993), señala también que “...la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados, a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”.

Puede definirse el proceso de selección de personal como la estrategia o instrumento para elegir el candidato idóneo que cumpla en gran medida con las condiciones y habilidades exigidas para el puesto que quiere ocuparse, y así contribuir al logro de los objetivos y metas trazadas por la organización.

Suri (2017) menciona que para lograr un óptimo proceso de selección debe analizar el aporte de cada una de las etapas, como son el análisis del puesto, la identificación de las necesidades de un puesto, el reclutamiento: ventajas y desventajas.

El análisis del puesto de trabajo corresponde a una herramienta que permite elaborar el perfil y las características de las personas idóneas para ocupar los puestos de acuerdo con su capacidad y experiencia.

Esta herramienta también contribuye a la medición de las aptitudes, habilidades y requisitos exigidos, si bien, no garantiza un resultado óptimo, sí elimina algunos factores que son determinantes y que pueden influir negativamente en el proceso.

Algunos de los factores pueden ser la contratación de personas que no cumplan con los requisitos exigidos en el perfil, tales como la experiencia, edad, nivel educativo e idiomas, entre otros.

Un caso específico puede ser la contratación de una persona para el manejo del comercio exterior sin cerciorarse de que su nivel en el idioma exigido cumpla con las necesidades de la operación de la empresa.

Teniendo en cuenta de que el análisis del puesto genera objetivos, funciones y responsabilidades, también genera expectativas respecto de los resultados esperados, he ahí la importancia de las evaluaciones de desempeño, las cuales pueden generar un indicador de eficacia en la contratación.

Dados los resultados de estas evaluaciones, la empresa podrá crear planes de acción de mejoramiento por medio de capacitaciones y entrenamientos, dirigidos a conseguir los objetivos de cada una de las áreas de la empresa. La organización logra identificar los comportamientos y resultados que distinguen a aquellos individuos que obtienen excelentes desempeños de aquellos otros que no los obtienen.

Además, permite la localización de fuentes potenciales de accidentes y enfermedades profesionales, ya que logra identificar cómo factores externos: adicciones, pérdida de seres queridos, separaciones etc., influyen directamente en el desempeño y desarrollo.

Por otra parte, el análisis del puesto de trabajo incide en elementos determinantes para la empresa, como la asignación de los puestos y las funciones. De esta manera se constituye la base para un sistema técnico de ascensos, también ayuda a establecer y a distribuir las cargas de trabajo y contribuye a fijar responsabilidades en su ejecución.

Para el departamento de recursos, área encargada de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización, proporciona la información para reclutar y seleccionar el personal, además es una base para su entrenamiento y para calificar la eficiencia o desempeño del trabajador.

Al trabajador le posibilita realizar mejor y con mayor facilidad sus labores, al conocer con detalle cada una de las operaciones y los requisitos necesarios para hacerlas bien. La identificación de las necesidades de un puesto una vez realizado el análisis de puestos, las organizaciones deben identificar las posibles necesidades de un puesto.

2.3 Entrevista laboral

Orientación para el empleo. (Sin fecha). La Entrevista de Selección es un acto o herramienta mediante el que el empleador trata de obtener la información que necesita por medio de una serie de técnicas y preguntas, mientras el entrevistado trata de transmitir todas aquellas características personales que le convierten en un candidato idóneo para el puesto, para persuadir al entrevistador para ser considerado en el proceso de selección.

2.3.1 Factores que van a influenciar en una entrevista laboral

Campos (2014) menciona algunos factores que pueden influenciar en una entrevista

1. La comunicación no verbal: las expresiones faciales, los gestos, el tono de voz e incluso las distancias que establecemos con el interlocutor, evidencian lo que sentimos y los rasgos de nuestra personalidad.
2. Atención con las preguntas triviales: es normal que el entrevistador ocupe técnicas para romper el hielo, estas pueden parecer informales y sin mayor importancia, pero probablemente existe una segunda intención, como por ejemplo conocer nuestras reacciones frente a temas complejos.
3. Las ventajas frente a los otros candidatos: a quien realice la entrevista le puede interesar saber por qué deberían contratar al entrevistado. Por eso es indispensable hacer una investigación previa para tener en cuenta lo que la compañía espera del candidato adecuado.
4. Datos sobre intereses y motivaciones: los empleadores pueden buscar personas proactivas y motivadas. Cuando, por ejemplo, se hacen preguntas referentes a lo que el entrevistado puede aportar a la empresa, lo ideal es vincular aptitudes con los objetivos de esta.
5. Información sobre el empleo anterior: es usual que se le pregunte sobre las causas de haber abandonado el último trabajo, lo usual es que la persona no hable mal de la otra compañía, ya que esto puede influir en la entrevista.

6. Causas del cambio laboral: el reclutador querrá saber por qué cambio de empleo o las causas que le llevan a postularse en dicho puesto y, por ello, no es adecuado responder vaguedades. Es necesario tener un motivo concreto.
7. El factor tiempo: si una persona se fija constantemente en la hora, el seleccionador puede pensar que la entrevista no es importante para la persona.
8. Naturalidad: si en algún momento el seleccionador ve que su desempeño es muy esquematizado o poco natural, puede interpretar que la persona está mintiendo y que su postura se aleja de lo que realmente es.
9. Confianza: dar lo mejor que se tenga y tener buenas actitudes. Así lograrás que el interlocutor tenga confianza en el entrevistado.
10. Negociar remuneraciones: la entrevista de trabajo no es la instancia adecuada para centrarse en el tema monetario. insistir en ello puede ser contraproducente para el entrevistador. Las personas tienen que esperar a que llegue la etapa de la negociación.

2.3.2 Método STAR

El método STAR se utiliza para contestar preguntas en una entrevista laboral, sirve como una guía. El método STAR se divide de la siguiente manera:

S= Situación

T= Tarea

A= Acción

R= Resultado

La idea es que la persona defina una situación en el pasado, la tarea que tuvo que hacer ante esa situación, las acciones que tuvo que tomar y cuál fue el resultado, siguiendo este orden la persona podrá rescatar cada etapa de la respuesta y el liderazgo que mostró ante dicha situación.

El método STAR puede utilizarse para cualquier pregunta o comportamiento.

2.4 Aprobación social

La búsqueda de la aprobación social va a impulsar a los individuos a responder de un modo culturalmente aceptable, a partir de dos medios principales: atribuirse a sí mismo cualidades de personalidad socialmente deseables (dimensión positiva), y rechazar aquellas que les parezcan inapropiadas (dimensión negativa) (Consentino & Castro, 2008; Ferrando & Chico, 2000; Lemos, 2006; Marlowe & Crowne, 1961; Saunders, 1991); no obstante, existen algunos estudios que señalan que es, en ocasiones, más socialmente deseable aceptar los errores, ya que sugieren un rasgo de humildad o modestia (p. ej. Cai *et al.*, 2010; Heine, Kitayama, & Lehman, 2001). (Citado por Méndez, 2010).

Méndez (2010) menciona distintas formas en las que una persona contesta de manera consistente una prueba, pudiendo clasificarse en seis tipos:

1. Precaución contra riesgo, la persona responde lo que está completamente seguro.
2. Categorías de juicio, donde las diferencias de personalidad, o comprensión del texto puede dar como resultado un conservadurismo de las respuestas.
3. Inclusividad que se presenta en preguntas abiertas donde la persona puede realizar una lista tan larga que impida realizar una medida objetiva.

4. Aquiescencia, se presenta cuando una persona contesta a los reactivos sin distinguir contenidos.
5. Velocidad contra exactitud que puede a la vez interferir con respuestas certeras.
6. Respuestas debido a pruebas de ensayo en este caso el realizar ejercicios similares llevará a un aprendizaje de respuestas.

Estas seis formas que se mencionan son las maneras más comunes que una persona va a contestar en una prueba, estas van a depender de la clase de pregunta que se emplee en ese momento, el contexto en que se encuentre el entrevistador y el entrevistado, el factor social que va a hacer la confianza que le va brindar el entrevistador a la persona que está respondiendo, si las respuestas son contra reloj, también se puede ver afectado que el entrevistado no entienda las pregunta y responda de manera insegura a lo que se le está preguntando o que la persona antes de la entrevista estudie posibles respuestas y le sea más fácil para responder.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Guía metodológica para trabajos finales de graduación (2017). Para la siguiente investigación, se planteó un estudio de investigación cualitativo, ya que se utilizó recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación utilizado es de tipo exploratorio, ya que se investigó acerca de la deseabilidad social en una entrevista laboral, la investigación exploratoria es aquella, que se investigan por primera vez o son estudios muy poco investigados. También se emplean para identificar una problemática.

4.1 UNIDADES DE ANALISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

El objeto de estudio para esta investigación se basó en una revisión bibliográfica de los últimos diez años, del 2007 hasta el 2017, se realizó una investigación bibliográfica de temas relacionados con las características de la deseabilidad social en una entrevista laboral.

4.1.1 Fuentes de información primaria y secundaria

Guía metodológica para trabajos finales de graduación (2017). Las fuentes primarias son aquellas donde la información se obtiene de primera mano pueden ser tesis, artículos científicos, expedientes, revisiones sistemáticas, entre otros. Las secundarias, no siempre están presentes; sin embargo, estas pueden ser entrevistas a expertos, documentales, artículos de periódicos, vídeos, sitios web, entre otros.

4.1.2 Primarias

Para este trabajo de investigación se estudiaron tesis internacionales y nacionales.

1. Duran, K. *Análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de producción de la compañía Arthrocare durante el segundo semestre del año 2012*. San José, Costa Rica: Universidad Hispanoamericana, 2012. ProQuest ebrary. Web. 20 May 2017
2. Márquez, (2016). *Estudio psicométrico de una escala etnopsicológica de discapacidad social para el contexto mexicano*. (2010) Universidad Iberoamericana.

4.1.3 Secundarias

1. Acosta. T. & Domínguez. A. (2014) *El Manejo de la Impresión y su Influencia Sobre el Bienestar Psicológico en dos Comunidades* http://ac.els-cdn.com/S2007471914703928/1-s2.0-S2007471914703928-main.pdf?_tid=4a89f456-499f-11e7-8e6a

2. Adaptación y validación Argentina de la Marlowe-Crowne Social Desirability Scale Interdisciplinaria, 25 (2) (2008), pp. 197–216.
3. D. Marlowe, D. Crowne. Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25 (2) (1961), pp. 100–115.
4. Edificio administrativo San Lázaro (2013). *Entrevista de trabajo*
<http://www.fpgft.org/wp-content/uploads/2013/12/la-entrevista-de-trabajo-castellano.pdf>.
5. Entrevista de trabajo (2015). *Entrevista laboral*.
<https://prezi.com/chhir9o7rh11/entrevista-laboral/>
6. García. G (2015) *Deseabilidad social*
Madrid. <http://www.facthum.com/deseabilidad-social/> Deseabilidad Social
7. Márquez,A .Madrid 14 diciembre del 2016
<http://psicologiaviva.com/blog/deseabilidad-social-y-tener-de-agradar/viva-y-coleando> .
8. Orientaciones para el empleo. (s.f.) *Entrevista de trabajo*
http://www.eduso.net/orientacion/documentos/guia_et.pdf
9. Patricio, R.y Gallardo, S (2012) *Toma de decisiones en el ordenamiento territorial*.
<http://www.chile21.cl/wp-content/uploads/2013/04/coleccion-ideas-134-septiembre-2012.pdf>

10. UNAM Facultad de Psicología (2014) *Acta de investigación psicológica*.

El método utilizado para la recolección de la información fueron las tesis de:

1. Análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de producción de la compañía Arthrocare durante el segundo semestre del año 2012.
2. Estudio psicométrico de una escala etnopsicológica de discapacidad social para el contexto mexicano.

Se recolectaron datos de internet por medio de páginas como Google Académico y la Biblioteca Digital de Cenit de la Universidad Hispanoamericana Ebsco, Proquest.

CONCLUSIONES

Se establecieron las posibles variables en una entrevista laboral, en las cuales pueden mencionarse la percepción dentro de la misma se establecieron las diferentes clases de percepción como es la emocional, inferencia sobre la personalidad de los demás, la importancia del atractivo física, como esta va a influir en las interacciones sociales y la categorización social.

En una entrevista laboral la apariencia física influye mucho, como nos ven los demás si somos agradables visualmente, ya que es lo que una persona puede percibir en primera instancia. Otro punto por tomar en cuenta es la manera en la que se desenvuelve una persona en una entrevista; esto puede favorecer o perjudicar, ya que si no logra causar una buena impresión la entrevista puede no ser exitosa.

En este trabajo se pudo identificar que las personas buscan causar una buena imagen, esto puede asociarse a la deseabilidad, ya que ellos van a contestar de manera de quedar bien con el entrevistador para ser candidatos actos, como lo vimos en la investigación. Estos se pueden presentarse de forma inconsciente en el ser humano, el mismo puede buscar ser aceptado y agradable.

En esta investigación se analizó la Teoría de la Atribución de Robbins, la cual indica que la mayoría de seres humanos juzgan a los demás sin antes conocerlo, solo con la primera impresión, nos menciona dos tipos de comportamiento del ser humano que va a hacer el interno que es todo aquello que está en control de la persona y el externo que va ser todo lo que nos imaginamos de esa persona y su comportamiento.

La teoría de Robbins indica que las personas juzgan con la primera impresión, por lo que pudo concluirse que esto nos puede brindar resultados no deseados en una entrevista, en una primera impresión puede contratarse personal no apto o se puede excluir personas con alto potencial, en una entrevista esto va ser muy difícil ya que la mayoría de procesos de selección son muy rápidos y en ocasiones se puede no seleccionar de manera adecuada al personal, esto puede influir, porque al no ser procesos largos las personas buscan ser actos y acoplarse en la primera entrevista, esto perjudica el proceso de selección, ya que no hay una certeza que se está contratando el personal idóneo.

Otras causas que pueden influir en una entrevista y por lo que las personas responden de manera que socialmente creen que van a ser aceptados podemos mencionar el autoconcepto y autoimagen, estas pueden influir en una entrevista laboral, ya que según el nivel de autoconcepto que tenga la persona de sí misma le va a ayudar a salir con éxito en una entrevista laboral, esto se relaciona también a la deseabilidad social, porque lo que busca es ser empáticos y agradable en la entrevista, un buen autoconcepto y autoimagen de sí mismo es la clave para tener un buen resultado en una entrevista laboral.

En la presente investigación se logró especificar el concepto y las características de la deseabilidad social y como esta influyen en una entrevista laboral, ya que las personas buscan ser aceptados, dar una buena primera impresión, para así ser vistos como un buen candidato.

En conclusión, el ser humano se va ajustando según las circunstancias que se encuentre y así va a ir respondiendo, este es un método que se da en forma inconsciente, ya que lo que busca es responder de la mejor manera para así ser aceptados y acoplarse socialmente

RECOMENDACIONES

De formalidad con lo propuesto en este trabajo, y de acuerdo con los objetivos específicos planteados, a continuación, se detallan las recomendaciones que se consideran deben ser tomadas en cuenta en el proceso de selección de un candidato.

1. Seleccionar al personal con un carácter sistemático, que se ajuste y acoplamiento, según los reglamentos de la compañía.
2. Realizar un buen análisis del puesto requerido.
3. Identificar las necesidades del puesto, si requiere contratar una persona con experiencia, sin experiencia, o con ciertas habilidades, según las necesidades que se requieran.
4. Identificar los diferentes comportamientos según la deseabilidad en una entrevista y así poder tener un mejor manejo por parte del entrevistador.
5. Utilización de procesos de selección adecuados basados en la observación objetiva de las cualidades y características del entrevistado.
6. Realizar evaluaciones de desempeño, el cual puede ayudar a generar un buen indicador de eficiencia en la contratación.
7. Conocer acerca del método STAR y cómo este puede ser de ayuda en una entrevista laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta. T & Domínguez. A (2014) *El Manejo de la impresión y su influencia sobre el Bienestar Psicológico En Dos Comunidades*. Recuperado de.
Http://Ac.ElsCdn.Com/S2007471914703928/1-S2.0-S2007471914703928-Main.Pdf?_Tid=4a89f456-499f-11e7-8e6a
- Álvarez Venegas R, Pérez Hernández L, Arteaga Pérez J. (1 Ed). (2015). *Guía Metodología Para La Elaboración De Proyectos De Investigación De Posgrado*. México.
- Álvarez. R, Meling. L, Arteaga. G. Guía. (2015). *Metodológica para la elaboración de proyectos de investigación en post grado*. San Jerónimo Cuernavaca México.
- Barrantes, R. (1ª. 2ª ed.). (2014). *Investigación: Un Camino al Conocimiento: Enfoque Cuantitativo y Cualitativo*. San José: Eunod.
- Bernal, C. (3ª. ed.). (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Campos, L. (2014). *Factores Que Debemos Considerar En Una Entrevista De Trabajo*.<Http://Universitarios.Cl/2014/06/09/Factores-Que-Debemos-Considerar-En-UnaEntrevista-De-Trabajo/>.
- Chávez, I. (2013).*Psicología Social*.<Http://Ichavezv22.Blogspot.Com/2013/04/LaPercepcion-De-Personas-Y-La.Html>
- Cipsiapsicologos. (2014). *Deseabilidad.Social*. Recuperado de
<Http://Www.Cipsiapsicologos.Com/Blog/Deseabilidad-Social/>.
- Colmenares, G., & Suri, L. B. (2017). *Importancia de una buena gestión del proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa*. Universidad Militar Nueva Granada.
- D. Marlowe, D. Crowne. *Social Desirability and Response To Perceived Situational Demands*. *Journal Of Consulting Psychology*.
- Dopp Consultores. (s.f.). *Consejos de empleo y desarrollo tecnológico Junta de Andalucía Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico*.

Durán, K. (2012). *Análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de producción de la compañía arthrocare durante el segundo semestre del año 2012*. San José, Costa Rica.

Edificio Administrativo San Lázaro (2013). *Entrevista De Trabajo*. Recuperado de [Http://Www.Fpgft.Org/Wp-Content/Uploads/2013/12/La-Entrevista-De-Trabajo-Castellano.Pdf](http://www.fpgft.org/wp-content/uploads/2013/12/La-Entrevista-De-Trabajo-Castellano.Pdf).

Entrevista de Trabajo. (2015). *Entrevista Laboral*. Recuperado de [Https://Prezi.Com/Chhir9o7rh1l/EntrevistaLabora/](https://prezi.com/Chhir9o7rh1l/EntrevistaLaboral/)

Estudio Psicométrico de una escala etnopsicológica de deseabilidad social para el contexto mexicano. (*Tesis para obtener el grado de doctor en investigación psicológica*). Universidad Iberoamericana. (2015)

Gallegos, M. (2016). *Historia de la psicología y formación en psicología en américa latina: Convergencias Temáticas*. Enseñanza E Investigación En Psicología.

García, G. (2015) *Deseabilidad Social*. Madrid. Recuperado de [Http://Www.Factum.Com/DeseabilidadSocial/](http://www.factum.com/deseabilidadsocial/) Deseabilidad Social

H. Cai, C. Sedikides, L. Gaertner, C. Wang, M. Carvallo, Y. Xu, L.E. Jackson. (2010) *Tactical Self-Enhancement In China: Is Modesty At The Service Of Self-Enhancement In East Asian Culture? Social Psychological and Personality Science* Doi.

Hernández, R, Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología De La Investigación*. (6ª. ed.). México: McGraw Hill. Recuperado de

[Http://Www.Sciencedirect.Com/Science/Article/Pii/S2007471914703928](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471914703928)

Lemos, (2006) V. *Lemos la Deseabilidad Social en la evaluación de la personalidad Infantil*. [The Rol of Social Desirability in Child Personality Evaluation] *Suma Psicológica*.

Márquez, A. (2016). *Deseabilidad Social*. Recuperado de [Http://Psicologiaviva.Com/Blog/Deseabilidad Social-Y-Tener-De-Agradar/](http://psicologiaviva.com/blog/deseabilidad-social-y-tener-de-agradar/) Viva Y Coleando. Madrid

- Orientaciones Para El Empleo. (S. F.). *Entrevista de trabajo*. Recuperado de
Http://Www.Eduso.Net/Orientacion/Documentos/Guia_Et.Pdf
- Patricio. R. y Gallardo. S. (2012) *Toma De Decisiones En El Ordenamiento Territorial*.
 Recuperado de <Http://Www.Chile21.Cl/Wp-Content/Uploads/2013/04/Coleccion-Ideas-134-Septiembre-2012.Pdf>
- Robbins, S.P. (2015). *Comportamiento Organizacional*. (15ª. ed.). México: Pearson.
- S.J. Heine, S. Kitayama, D.R. Lehman *Cultural Differences In Self-Evaluation: Japanese Readily Accept Negative Self-Relevant Information*.
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad Y Deseabilidad Social En Contextos Organizacionales: *Implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones*. *Papeles Del Psicólogo*, 26(92), 115-128.
- Torres, A. (2013). *DiferenciaEntreAutoconceptoAutoestima*. Recuperado de
<Https://Psicologiaymente.Net/Psicologia/Diferencias-Entre-Autoconcepto-Autoestima#!>
- UNAM Facultad De Psicología (2014) *Acta De Investigación Psicológica*.
- Universidad Hispanoamericana Facultad de Ciencias de la Salud. (2017). *Guía Metodológica Para Trabajos Finales De Graduación*. Comité De Investigación De Ciencias De La Salud.
- Universidad Hispanoamericana. (2017). *Guía, Trabajos Finales De Graduación, Tesinas Y Tesis En Ciencias Sociales*. Unidad de Investigación de Ciencias Sociales.
- Universidad Hispanoamericana. (2017). Manuel Vancouver APA. *Citación Y Referencias Bibliográficas*. / Versión Actualizada. San José, Costa Rica. Recuperado de
<Htt://Www.Ebrary.Com>
- William Ian B. Beveridge (s.f.). *El arte de una investigación Científica*. Recuperado de
<Http://Www.Librosmaravillosos.Com/Elartedelainvestigacioncientifica/Pdf/El%20arte%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20-%20William%20Ian%20Beveridge.PDF>

ANEXOS

DECLARACIÓN JURADA

Declaración jurada

Yo Susana Maroto Villegas, mayor de edad, portador de cédula de identidad número 206870116 egresada de la carrera de Psicología de la Universidad Hispanoamericana, hago constar que por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencia con las que castiga el Código Penal el delito de perjuicio, ante quienes se constituyen en el tribunal examinador de mi trabajo de tesina para optar por el título Bachillerado en Psicología, juro solemnemente que mi trabajo titulado Características de la discapacidad social en una entrevista laboral es una obra original que ha respetado todo lo propuesto por la Leyes Penales, así como la Ley Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1882, y sus reformas publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que pueda considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior Firmo en la ciudad de San José a los 12 días del mes de enero del año 2018.

 206870116

Firma de estudiante y cédula

CARTA TUTOR

Carta tutor

Destinario Universidad Hispanoamericana

Carrera Psicología

Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante Susana Maroto Villegas, cedula de identidad número 206870116, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación el trabajo investiga teórico denominado Características de la deseabilidad social en una entrevista laboral, el cual ha laborado para optar el grado académico en Bachiller en Psicología.

En mi calidad como tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la evaluación del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

A	Originalidad del tema .	10%	10
B	Cumplimiento de entrega de los avance.	20%	20
C	Coherencia entre los objetivos, los instrumentos aplicados y los resultados de la investigación.	30%	25
D	Relevancia de la conclusiones y recomendaciones.	20%	15
E	Calidad, detalle del marco teórico.	20%	20
Total			90%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.



Luis Durán C.

Atentamente: Luis Antonio Durán Cubero

Cedula de identidad: 105220721

Carné colegió profesional: 0538

CARTA LECTOR

Heredia, 04 de Enero, 2018.

Señores

Registro

Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante Susana Maroto Villegas, cédula de identidad 2-0687-0116, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: Características de la deseabilidad social en una entrevista laboral, el cual ha elaborado para optar por el grado de bachillerato en psicología.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente, lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y el análisis de datos; la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre estos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública posterior a la revisión del Filólogo establecida.

Atentamente,



Graciela García Vargas

CARTA FILÓLOGO

CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

San José, 10 de enero del 2018.

SEÑORES
UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

Estimados señores:

Por este medio, yo, Bolívar Bolaños Calvo, mayor, casado, filólogo, incorporado (a) al Colegio de Licenciados y Profesores, con el número de carné 2 949, vecino (a) de Turrucáres de Alajuela, portador de la cédula de identidad 0202790320, hago constar:

1. Que he revisado el **PROYECTO FINAL DE GRADUACIÓN (TESINA)** para optar por el grado académico de, **BACHILLERATO EN PSICOLOGÍA**, denominado **CARACTERÍSTICAS DE LA DESEABILIDAD SOCIAL EN UNA ENTREVISTA LABORAL** de la estudiante, **SUSANA MAROTO VILLEGAS**.
2. Que se le han hecho las correcciones pertinentes en acentuación, ortografía, puntuación, concordancia gramatical y otras del campo filológico.

En espera de que mi participación satisfaga los requerimientos de la Universidad.

Se suscribe, atentamente,



Dr. Bolívar Bolaños Calvo
No. 2 949
2-279-320
solymsa@racsa.co.cr