OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LA MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA DE LAS CIUDADES DONDE PRESTA SERVICIO ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P.

Melissa Andrea Acuña Martinez

Proyecto de investigación como requisito parcial para optar al título de psicólogas

Tutor (a):

MARIANA DEL VILLAR

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

BARRANQUILLA

2015

Resumen:

Investigación que permitió reconocer cuales son las estrategias más optimas y eficientes para los procesos de selección que se llevan a cabo en la empresa electricaribe asi gestionar estrategias que agilicen el proceso de selección del personal permitiendo trabajar de manera más audaz. Se trabajó con la población de recursos humanos de las diferentes sucursales a nivel nacional de la empresa, se evaluó cuáles eran los procesos llevados a cabo y se reconoció que la estrategia de búsqueda de personal se realizaba através de una base de datos la cual se implementó y actualizo para aumentar la búsqueda y tener un número de personas disponibles para trabajar y seleccionar en la empresa.

Palabras calves: Selección de personal, Optimización, recursos humanos, trabajo en equipo, procesos atencionales.

Abstract:

Recognize which are the most optimal and efficient strategies for the selection processes that are carried out in the electricaribe company, thus managing strategies that streamline the personnel selection process allowing to work in a more audacious manner. We worked with the population of human resources of the different branches at the national level of the company, we evaluated which processes were carried out and it was recognized that the personnel search strategy was carried out through a database which was implemented and I update to increase the search and have a number of people available to work and select in the company.

Key Words: Personnel selection, optimization, human resources, teamwork, attention processes

TITULO

Optimización del proceso de entrevista y establecimiento de perfiles, competencias y funciones de los cargos más requeridos en la movilidad interna y externa de las ciudades donde presta servicio Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años se han realizado diversos estudios acerca de cómo llevar a cabo de manera efectiva el proceso de selección de personal dentro de una empresa, demostrando que siempre ha sido una tarea en la cual se ha requerido mucho tiempo y esfuerzo para el área de recursos humanos dentro de una organización. El personal de dicha área tiene la responsabilidad de elegir al candidato más adecuado para un puesto de trabajo en específico teniendo en cuenta que el buen desempeño o no de una empresa está sustentado en las personas que laboran en ella.

Es por ello que en este trabajo se busca conocer la importancia de llevar a cabo eficientes y eficaces procesos de selección de personal y como esta influye notablemente en el funcionamiento de pequeñas, medianas y grandes empresas. quienes con el pasar del tiempo están siendo más exigentes en cuanto a las características que deba cumplir el empleado y que vaya acorde a las políticas que maneje la organización. Es por eso que estas últimas y las personas están en un continuo proceso de atracción mutua. Debido a esto es que hablar de captar el mejor talento representa uno de los cambios en la última década más importantes para el área de recursos humanos. Ello propone un nuevo modelo de gestión de mayor complejidad para dar valor agregado a las organizaciones y convertirse en socios estratégicos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el mundo el activo más importante dentro de las empresas es el capital humano. El personal es la esencia de toda empresa porque sin ellos la empresa no podría existir, por esta razón la gran preocupación de los grandes y pequeños empresarios en el mundo es poder tener el mejor y más capacitado personal, que puedan aportar al desarrollo y crecimiento de las empresas a las que pertenecen.

En este mundo que cada día se vuelve más competitivo y más demandante las empresas buscan ser más productivas, para esto se necesita de tecnología, calidad, eficiencia y para todo esto lo más importante es tener al personal adecuado es por esto que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de la organización. A medida que el capital humano cobra más importancia en las organizaciones, éstos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos (Montes & González, 2010)

Llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal conjunto a la planificación estratégica permite a la empresa tener el personal adecuado y necesario para cumplir sus objetivos. El departamento de Recursos humanos o Capital Humano es el encargado de llevar a cabo este proceso y por ende debe estar preparado para poder asumir el reto de seleccionar candidatos que cumplan con las características requeridas por el puesto.

De aquí entonces surge la inquietud de realizar un estudio con el fin de dar respuesta al siguiente interrogante…

¿Cómo el establecimiento de perfiles, competencias y funciones de diversos cargos optimizará los procesos de selección de personal?

JUSTIFICACIÓN

Los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el desarrollo de las funciones de cada empresa, con esto, cada uno de sus componentes debe ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, este factor debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como una factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con cómo es reconocido. Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor que produce lo desconocido e ingresar en la aventura de cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender la empresa y la misión en ella.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de optimización del proceso de entrevista y establecimiento de perfiles, competencias y funciones de los cargos más requeridos en la movilidad interna y externa de las ciudades donde presta servicio Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Diseñar un formato que permita llevar el control de las citas a entrevista de los estudiantes en práctica de las distintas ciudades donde presta servicio la empresa Electricaribe, así como de su respectiva formación académica, jefe inmediato, día, hora y sitio donde tendrá lugar dicho proceso.

2. Diseñar un formato que permita organizar las cargos más solicitados tanto de la movilidad interna y externa, el cual incluya misión de cada cargo, la profesión que más se ajuste, la experiencia y saberes con las que el candidato debe contar, así como de las funciones que deberá desempeñar en dicha vacante.

3. Trabajar en Microsoft Office Excel los distintos formatos y bases de datos que permitan optimizar los procesos de selección de personal en las distintas ciudades donde presta servicio Electricaribe.

4. Revisar los distintos modelos organizativos de cada año con el fin de determinar perfiles y funciones de cada ocupación.

5. Mediante llamadas telefónicas o correos corporativos apoyarme en los distintos jefes de cada ciudad donde presta servicio la empresa Electricaribe para así establecer las profesiones mas acertadas para cada perfil.

MARCO TEÓRICO

La selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización.
La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. Chiavenato(1999).

De esta manera, la selección busca solucionar dos problemas fundamentales:
- Adecuación del hombre al cargo.
- Eficiencia del hombre en el cargo.

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo.
Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender a trabajar, la selección no sería necesaria; pero hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas como psicológicas, las cuales llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización. La selección se configura como un proceso de comparación y de decisión, puesto que de un lado, están el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo.

LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE COMPARACIÓN La selección debe mirarse como un proceso real de comparación entre dos partes: Los requisitos del cargo se refiere a las exigencias que debe cumplir el ocupante a cierto cargo y la segunda parte son: el perfil de las características de los candidatos que se presentan

La primera parte la suministra básicamente el análisis y la descripción de cargos y la segunda parte se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección.

LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE DECISIÓN Una vez establecida la comparación entre las características exigidas por el cargo y las de los candidatos en ocasiones puede suceder que varios candidatos cumplan las exigencias y merezcan ser postulados para que el organismo solicitante los tenga en cuenta como candidatos a ocupar el cargo vacante. La decisión final de aceptar o rechazar los candidatos es siempre responsabilidad del organismo solicitante.

Como proceso de decisión, la selección de personal implica tres modelos de comportamiento:

MODELO DE COLOCACIÓN: EN ESTE MODELO HAY UN SOLO CANDIDATO PARA UNA VACANTE QUE DEBE SER CUBIERTA POR EL.

MODELO DE SELECCIÓN: CUANDO HAY VARIOS CANDIDATOS PARA CUBRIR UNA VACANTE. CADA CANDIDATO SE COMPARA CON LOS REQUISITOS QUE EXIJA EL CARGO POR PROVEER; PUEDEN OCURRIR DOS ALTERNATIVAS: APROBACIÓN O RECHAZO.

MODELO DE CLASIFICACIÓN: EN ESTE MODELO HAY VARIOS CANDIDATOS PARA DADA VACANTE Y VARIAS VACANTES PARA CADA CANDIDATO. CADA CANDIDATO SE COMPARA CON LOS REQUISITOS PARA OCUPAR EL CARGO VACANTE.

Existen 5 maneras para llevar a cabo la recolección de información del cargo por proveer que son:

Descripción y análisis de cargo: Cualquiera que sea el método del análisis del empleado lo importante para la selección es la información con respecto a los requisitos y las características que debe poseer el aspirante al cargo

Técnica de los incidentes críticos: Consisten en que los jefes directos anotan sistemática y rigurosamente todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del cargo considerado, que han producido un mejor o peor desempeño en el trabajo

Requerimiento de personal: Verificación de los datos consignados en el requerimiento, a cargo del jefe inmediato, especificando los requisitos y las características del aspirante al cargo. Cuando la empresa no tiene un sistema del análisis de cargos.

Análisis del cargo en el mercado: Cuando se trata de un cargo nuevo, sobre el que la empresa no tiene una definición, existe la opción de verificar en empresas semejantes los cargos comparables, su contenido, los requisitos y las características de sus semejantes.

Hipótesis de trabajo: En caso de que no se pueda aplicar ninguna de las anteriores alternativas, debe recurrirse a la hipótesis de trabajo, es decir, una predicción aproximada del contenido del cargo y su exigibilidad con relación al ocupante.

Entrevista

Muchos de nosotros hemos observado a profesionales que al entrevistar so capaces de: relajar a la persona que están entrevistando, establecer con ella una buena interacción, entablar una conversación distendida, aparentemente sin esfuerzo y no estructurada, y finalizar la entrevista una vez que han tratado todos los temas necesarios y han conseguido reunir toda la información importante.

Habitualmente atribuimos esta pericia profesional a la personalidad y la intuición de este profesional. Sin embargo, esta conclusión es errónea. Entrevistar es una habilidad social y como cualquier habilidad social se aprende. Detrás de una entrevista eficaz hay una formación rigurosa, horas de estudio, práctica y reflexión así como, una cuidadosa planificación de esa entrevista. (Acevedo y López, 2000; Acosta, Cervántes, Pineda-Alhucema, De la Torre, López & Cárdenas, 2011; Álvarez, 2014; Arias, Cardoso, Aguirre & Arenas, 2016; Bingham, y Moore, 1973; Cabrera, y Espin, 1986; Calvo, 2013)

Para los profesionales de la salud la entrevista es el instrumento más exte ndido y utilizado dentro del campo de la evaluación y recogida de información empleándose en tareas que van desde la investigación hasta la praxis profesional. No obstante, a pocos profesionales de la salud se les ha enseñado cómo entrevistar, por lo que muchos de ellos han ad quirido la técnica por ensayo error y no son conscientes o subestiman el efecto que una no depurada habilidad como entrevistar puede ejercer en: la relación interpersonal, la información recogida y transmitida, la adherencia al tratamiento, la calidad de los cuidados dispensados y el grado de satisfacción (Cervantes, Acosta, Balaguera, Valenzuela, & Torres, 2014; Chahín-Pinzón, 2015; Chiavenato, 2011; De la Hoz, Madariaga, & Cervantes, 2013; Enríquez, Fajardo, Garzón, 2015; Escudero-Cabarcas, 2015; García, & Forero, 2014; González Gutierrez, Cabellero Dominguez, Polo Martinez, & Pineda Alhucema, 2010; González, & Acevedo, 2013)

Son muchos los autores que se han preocupado por definir la entrevista, los primeros y a su vez los más citados fueron Bingham y Moore (1973, 13), quienes la definen como "conversación que se sostiene con un propósito definido y no por la mera satisfacción de conversar".

Silva y Pelachano (1979, 13) la definen de la manera siguiente: "Es una relación directa entre personas por la vía oral, que se plantea unos objetivos claros y prefijados, al menos por parte del entrevistador, con una asignación de papeles diferenciales, entre el entrevistador y el entrevistado, lo que supone una relación asimétrica".

Román y Pastor (1984, 279) la consideran según los objetivos que persigue y en función de los sujetos a quien/es vaya destinada, por lo que la definen como: "Una conversación organizada con objetivos flexibles usada como medio de orientación personal, escolar y profesional del alumno, así como una orientación a padres, resto de profesores y PND".

Cabrera y Espín (1986, 229) hacen un intento por agrupar todos los factores que recoge la entrevista y la definen como: "Comunicación <cara a cara> entre dos o más personas, que se lleva a cabo en un espacio temporal concreto y entre las que se da una determinada intervención verbal y no verbal con unos objetivos previamente establecidos".

Según Acevedo y López (2000), en sus orígenes fue una técnica exclusivamente periodística y por tanto se le ha definido como la visita que se le hace a una persona para interrogarla sobre ciertos aspectos (para después, informar al público).
Sin embargo, la entrevista se ha convertido en una herramienta utilizada en muchos campos profesionales, por lo que se ha utilizado con el propósito de desarrollar un intercambio de ideas significativo encaminado a una mutua ilustración. Este concepto de mutua ilustración es importante ya que permite diferenciar la entrevista del discurso, del interrogatorio o de la conversación (cuyo objetivo es la obtención de placer por medio del intercambio verbal). Para estos autores, la entrevista es una "forma oral de comunicación interpersonal, que tiene como finalidad obtener información en relación a un objetivo" (Acevedo y López, 2000: 10). Adicionalmente, consideran la entrevista como un experimento controlado, ya que se trata de una forma estructurada de interacción que es artificial y planificada, dirigida

a objetivos concretos, y que busca la objetividad y el control (sin necesidad de que el entrevistador se ciña a un procedimiento rígido y mecánico).

Kahn y Cannel (1957) utilizan el término entrevista para referirse a un patrón especializado de interacción verbal, iniciada con un propósito específico y enfocada en áreas de contenido determinadas, lo que implica la eliminación de contenido ajeno a tales áreas de contenido o al propósito concreto de la entrevista.

Bingham y Moore (1941) definen la entrevista como una conversación seria, que tiene un fin determinado (siendo distinta del mero placer de conversar) y que posee tres funciones: recoger datos, informar y motivar. De esto se infiere que la entrevista se utiliza para averiguar algo acerca de un sujeto (u objeto), para enseñarle algo, o bien para influir en sus sentimientos o comportamientos. Sin embargo, estos fines no son excluyentes entre sí, y pueden entremezclarse durante una entrevista cualquiera, si bien alguno de ellos predomina sobre los otros. Por ejemplo, si el fin de la entrevista es recoger información, el entrevistador primero debe motivar al entrevistado con el fin de que esté dispuesto a dársela (González, González, Lauretti, & Sandoval, 2013; Lázaro y Asensi, 1987; Marín, 2014; Martínez, Pando, León, González, Aldrete, & López, 2015; Palacio & Barrios, 2013;Pérez, Vianchá, Martínez, & Salas, 2014; Pineda Alhucema, 2011; Pineda Alhucema, Escudero Cabarcas, & Vásquez De la Hoz, 2015; Polo, Santiago, Navarro, & Alí, 2016; Polo, Pineda Alhucema, & Romero Cárdona, 2008; Rodríguez, Roque & Rodríguez, 2014; Rodríguez, & Paba, 2013; Román & Pastor, 1984; Silva y Pelachano, 1979; Torres & Granados, 2014; Vásquez De la Hoz, Escudero-Cabarcas, Pineda Alhucema & Mercado Peñaloza, 2015, Werther y Davis 2005).

Symonds (1931) sostiene que la entrevista es un método para reunir datos durante una consulta privada o reunión; en la que, una persona se dirige al entrevistador y ofrece cierto tipo de información (cuenta su historia, da su versión de los hechos, responde a preguntas, etc). Según Symonds, el método de la entrevista tiene diversos aspectos comunes con la técnica del cuestionario, y además, puede comportar la aplicación de técnicas de observación y de estimación (rating).

CLASIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA SEGÚN EL CONTEXTO ESPECIALIZADO

La importancia y prominencia de la entrevista varía entre profesiones. Así, mientras que en algunos círculos la entrevista es la técnica por excelencia, en otros contextos la entrevista funciona como auxiliar. Kahn y Cannel (1957) distinguen cuatro niveles según esta clasificación:

La entrevista como técnica: (Entrevistadores de personal o de opinión pública). Durante su formación, estos profesionales se enfrentan a literatura especializada en entrevista, debido a que necesitan de un entrenamiento centrado en las diversas técnicas de entrevista, ya que su éxito vocacional depende mayormente de sus habilidades como entrevistadores.

La entrevista como método primordial: (Psiquiatras, terapeutas, psicólogos clínicos, sociólogos, trabajadores sociales y periodistas). A este tipo de profesionales no se les llama entrevistadores como tal, ya que la entrevista es usada como una técnica adaptada a diversos campos especializados de conocimiento.

La entrevista como habilidad auxiliar: (Medicina y derecho). En este tipo de profesiones no se le concede mucha importancia a las habilidades de entrevista, y existe poca literatura relacionada con el tema, aunque se puede ofrecer cierto nivel básico de entrenamiento en las técnicas de entrevista.

La entrevista como herramienta implícita: (Supervisores, profesores, administradores). En ciertas profesiones y roles empresariales la entrevista es usada pero es poco reconocida, por ende, no se reconoce como una habilidad necesaria para el éxito profesional y no existe ningún nivel de entrenamiento, así como tampoco literatura especializada en el tema.

La entrevista es un procedimiento que ofrece grandes ventajas para llevar a cabo el proceso de interacción, pero también tiene sus limitaciones. Entre las principales ventajas, se encuentran las siguientes:

- ✓ Es una estrategia barata y flexible.
- ✓ Se obtiene mucha información en poco tiempo.
- ✓ Permite observar el comportamiento verbal y no verbal.
- ✓ Ofrece la oportunidad de expresar pensamientos y sentimiento.
- ✓ Proporciona el efecto terapéutico de la escucha

Entre las desventajas o limitaciones de la entrevista se encuentran:

- ✓ Requiere entrenamiento por parte del entrevistador.
- ✓ Recoge los datos en un momento distinto al que se han producido.
- ✓ Intervienen sesgos en la información proporcionada (p. e.: estado de ánimo, deseo de agradar)

MARCO METODOLOGICO

Enfoque de la investigación

La presente investigación se realizó bajo un corte de tipo cualitativo ya que se basa en la recolección de datos sin medición numérica, basado en la lógica y en el proceso inductivo, métodos de recolección no estandarizados, no numéricos y por ende no aplica procesos estadísticos. Se tiende a basar en observaciones detalladas de expresiones verbales y no verbales así como de conductas y/o manifestaciones. Además es un proceso flexible que se basa en técnicas de recolección como entrevista revisión de documentos, evaluación de experiencias, ente otras.

Tipo de Investigación

El presente proyecto de investigación se realizó bajo un estudio descriptivo cuyo propósito es referir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés Su objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.
Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables

Paradigma

La presente investigación fue guiada en un paradigma empírico analítico que nos permite a través de la aplicación de pruebas, observación de fenómenos y análisis estadístico, identificar la relación de las variables memoria operativa y compresión lectora.

Este aporta a la investigación resultados fundamentalmente de la experiencia. Posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio es decir de las variables, son accesibles a la detección senso perceptual, a través de

procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Su utilidad ayudara en la comprobación de la hipótesis en un principio de la investigación planteada. (Batista; 2000)

Diseño

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan la información o los datos en un solo momento, en un tiempo único. Tiene como propósito describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o generalmente más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas, como ejemplo se puede citar las famosas encuestas nacionales de opinión sobre las tendencias de los votantes durante periodos de elección o también la encuesta sobre la percepción de características de un producto en el mercado por sus clientes para determinar sus preferencias.

Participantes

La presente investigación se realizó con los funcionarios y nuevas vacantes que surjan.

Muestreo

Probabilístico

Procedimiento

La presente investigación se realizó a cabo en un tiempo aproximado de 2 meses donde se realizó la ejecución de diferentes fases, las cuales permitieron la construcción del proyecto de investigación.

RESULTADOS

Los años han pasado y no podemos negar que nos movemos en un mundo online. Estamos permanentemente conectados y podemos encontrar en Internet información que no sabemos de personas que tenemos muy cerca.

Lo mismo ocurre en el mundo de la selección y en el del headhunting. Hace años el poder de los que nos dedicamos a esto residía en contar con un gran círculo de contactos, en la búsqueda incesante del talento, las entrevistas y el trato personal. No diremos que esto ha acabado, ¡ni mucho menos! Es nuestra base y ahí está nuestro conocimiento y nuestro valor diferencial. Pero el mundo gira y hemos de girar con él.

En este mundo tan globalizado, en el que podemos trabajar para empresas que están ubicadas en Alemania o podemos buscar a un profesional en Brasil que dirija allí la actividad de una empresa española, no podemos dar la espalda a lo que nos aportan las tecnologías. Hemos de conseguir aprovecharlas, integrando herramientas y sistemas propios del mundo 2.0 a nuestro proceso de selección tradicional.

Un descubrimiento para nosotros en este sentido ha sido el sistema de reclutamiento y selección que propone Ventrevista, la primera plataforma de vídeo entrevistas online. Mediante esta nueva tecnología, podemos optimizar los procesos de selección, sobre todo en la fase inicial. Y cuando hablamos de captar talento a nivel internacional, nos ahorra enormes costes de tiempo y dinero.

La tecnología de Ventrevista ofrece la posibilidad de tener entrevistas asíncronas (no en tiempo real) con diversos candidatos. A partir de que los candidatos responden, disponemos de los vídeos que se generan con cada entrevista para poderlos revisionar, puntuar o compartir con la empresa cliente. La rapidez con la que hacemos esto es sorprendente y contar con el feedback del cliente antes de seguir avanzando en el proceso de selección, es una facilidad para nosotros como headhunters.

REFERENCIAS

Acevedo, I. A., y López, A. F. (2000). *El proceso de la entrevista. Concepto y modelos*. México: Ed. Limusa.

Acosta, J., Cervántes, M., Pineda-Alhucema, W., De la Torre, G., López, L. & Cárdenas, B. (2011). Policonsumo desde una perspectiva neuropsicológica. Psicogente, 14(25). 178-189.

Acuña Martinez, M.A., Salcedo Torres, L.K., Teheran Suarez, M.Y. (2015). *Correlación entre la memoria de trabajo y compresión de los estudiantes universitarios* (Tesis de Pregrado). Universidad Simón Bolivar, Barranquilla, Colombia.

Álvarez, L.Y. (2014). Caracterización de las creencias irracionales del trastorno histriónico de la personalidad. *En Psicogente, 17*(31), 143-154.

Arias, I., Cardoso, T., Aguirre, H. & Arenas, J. (2016). Características psicológicas de rendimiento deportivo en deportes de conjunto. *Psicogente, 19*(35), 25-36. http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1206

Bingham, V. D. y Moore, B. V. (1973): *Cómo entrevistar*. Madrid: Rialp.

Cabrera, F.A. y Espin, J.V. (1986): *Técnica de encuesta (entrevista). En Medición y evaluación educativa.* Barcelona: P.P.U.

Calvo, Y. (2013). Homoparentalidad: explorando el reconocimiento social y los derechos de los homosexuales en la ciudad de San Luis, Argentina. *En Psicogente, 16*(29), 118-131

Cervantes, M., Acosta, J., Balaguera, K., Valenzuela, A. & Torres, A. (2014). Uso de alcohol en los estudiantes de tercero a quinto semestre del programa de Psicología de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente, 17*(32), 460-476.

Chahín-Pinzón, N. (2015). Consideraciones y reflexiones acerca de la versión colombiana de la escala Barratt de impulsividad para niños (BIS-11c). *Psicogente, 18*(34), 396-405. http://doi.org/10.17081/psico.18.34.514

Chiavenato, C. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw – Hill.

De la Hoz, Y., Madariaga, C. & Cervantes, M. (2013). Estudio correlacional entre el capital social y la inserción social de la población desplazada residente en la ciudad de Barranquilla y municipios aledaños. *En Psicogente, 16*(30), 391-406.

Enríquez, M., Fajardo, M., Garzón, F. (2015). Una revisión general a los hábitos y técnicas de estudio en el ámbito universitario. *Psicogente, 18*(33), 166-187. http://doi.org/10.17081/psico.18.33.64

Escudero-Cabarcas, J. (2015). CEREBRO, MENTE Y LECTURA EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN. Psicogente, 18(33), 1-2.

García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente, 17*(31), 120-142.

González Gutierrez, O., Cabellero Dominguez, C., Polo Martinez, I., & Pineda Alhucema, W. (2010). Efectividad del programa de farmacodependencia del centro de atención y rehabilitación integral (ESE-CARI) de la ciudad de Barranquilla/Colombia. *Psicogente, 13*(24), 225-240.

González, J. & Acevedo, J. (2013). Predictores de la calidad de vida en infantes coahuilenses. *En Psicogente, 16*(29), 43-54.

González, L., González, O., Lauretti, P. & Sandoval, A. (2013). Estimación de la inteligencia interpersonal e intrapersonal según el género y la ubicación geográfica. *En Psicogente, 16*(30), 368-378.

Lázaro, A. y Asensi, J. (1987): *La entrevista. En Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid: Narcea.

Marín, J.C. (2014). Conductas prosociales en los barrios Modelo y Los Trupillos de Barranquilla. *En Psicogente, 17*(31), 211-225.

Martínez, R., Pando, M., León, S., González, R., Aldrete, M. & López, L. (2015). Validez y confiabilidad de la escala de salud mental positiva. *Psicogente, 18*(33), 78-88. http://doi.org/10.17081/psico.18.33.57

Palacio, J. & Barrios, B. (2013). Relación entre las estrategias de afrontamiento colectivo y el crecimiento postraumático en adolescentes damnificados por la ola invernal. *En Psicogente, 16*(30), 345-355.

Pérez, M.P., Vianchá, M.A., Martínez, L.C. & Salas, I.C. (2014). El maltrato familiar y su relación con la ideación suicida en adolescentes escolarizados de instituciones públicas y privadas de las ciudades de Tunja, Duitama y Sogamoso. *Psicogente, 17*(31), 80-92

Pineda Alhucema, W.F. (2011). La teoria de la mente en la educación desde el enfoque socio-histórico de Lev Vigotsky. *Educación y Humanismo, 13*(20), 222-233.

Pineda Alhucema, W.F., Escudero Cabarcas, J. M., & Vásquez De la Hoz, F. J. (2015). Cognición social en el trastorno por déficit de atención-hiperactividad: Lenguaje pragmático como indicador de teoria de la mente en niños/as con TDAH. En Y. Alarcon Vásquez., F. Vasquez de la Hoz., W. Pineda Alhucema., & Y. Martínes de Biaba (Eds.), *Estudios actuales en psicología* (pp.19-31). Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolivar.

Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M. C. & Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. Psicogente, 19(35), 148-160. http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215

Polo, J.D., Pineda Alhucema, W.F., & Romero Cárdona, M. (2008). Prácticas para la no violencia: La experiencia como fuente de aprendizaje de la cultura de la paz. *Psicogente, 11*(20), 200-211.

Rodríguez, M.T., Roque, Y. & Rodríguez, M. (2014). Desarrollo de la grupalidad, mediado por las TIC, en jóvenes universitarios. *En Psicogente, 17*(31), 163-173.

Rodríguez, U. & Paba, C. (2013). Representación social de la crisis ambiental. *En Psicogente, 16*(29), 84-102.

Román, J.Mª., y Pastor, E. (1984): *Técnicas para la entrevista. En La tutoría*. Barcelona: CEAC.

Silva, F., y Pelachano, V. (1979). *La entrevista*. Valencia: Facultad de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación.

Teheran Suarez, M.Y. (2015). *Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales en el trabajo de los funcionarios del área administrativa y comercial de la administradora de fondos de pensiones y cesantías porvenir S.A. barranquilla* (Proyecto de grado). Universidad Simón Bolivar, Barranquilla, Colombia.

Torres, P. & Granados, D. E. (2014). Procesos cognoscitivos implicados en la comprensión lectora en tercer grado de educación primaria. *Psicogente, 17*(32), 452-459.

Vásquez De la Hoz, F. J., Escudero-Cabarcas, J. M., Pineda Alhucema, W.F., & Mercado Peñaloza, H. (2015). Inteligencia Emocional y Buen trato desde la perspectiva de los estilos de vida saludables para la Convivencia Pacífica. En Y. Alarcon Vásquez., F. Vasquez de la Hoz., W. Pineda Alhucema., & Y. Martínes de Biaba (Eds.), *Estudios actuales en psicología* (pp.155-182). Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolivar.

Werther, T., y Davis, L. (2005). *Administración de personal y Recursos Humanos. 3ra edición*. México: Mc Graw – Hill