

INDICE

| | |
|---|-----|
| <p>1. Introducción El psicólogo, 15. Psicología industrial, 17. el psicólogo industrial, 18. Alcance del trabajo de los psicólogos industriales, 21. Organizaciones de consultores, 26. Centros de investigación en universidades, 28. Otras organizaciones de investigación, 31. Historia y desarrollo del campo, 33. Problemas importantes de la psicología industrial, 37. Los capítulos siguientes, 39. referencias bibliográficas, 40</p> | 13 |
| <p>2. Razonamiento estadístico para la selección y la colocación Planeación del potencial, 42. Modelo básico de selección, 47. Correlación, 49. Regresión, 54. Significancia estadística, 57. Características de los predoctores, 58. Determinación de la utilidad de un instrumento, de selección, 70. La selección vista a través de la teoría de las decisiones, 82. Ubicación del punto de corte, 83. Algunas conclusiones, 88. referencias bibliográficas, 89</p> | 42 |
| <p>3. Problemas y procedimientos de selección y clasificación Predicción múltiple, 91. Sistemas de predicción, 98. Variable moderadoras, 115. Modelo de selección de Dunnette, 120. Variables supresoras, 122. Validación cruzada, 124. referencias bibliográficas, 126</p> | 90 |
| <p>4. Las pruebas psicológicas en la industria Características de las pruebas psicológicas, 129. Estandarización, 129. Tipos de pruebas, 131. Las pruebas en función de otros dispositivos de selección, 133. Ventajas y desventajas de las pruebas, 133. Practicas comunes respecto a las pruebas, 150. Ejemplos específicos de pruebas, 157. Estudio controversial, 169. Resumen de las pruebas de personalidad en la industria, 170. Ejemplos de pruebas industriales, 171. Pruebas del servicios de empleos de los Estados Unidos, 182. Pruebas a ejecutivos, 185. Prueba a científicos, 187. la creatividad, 190. un punto de vista, 191. Estilos de respuestas o fingimiento, 196. las pruebas y los derechos civiles, 201. referencias bibliográficas, 204</p> | 128 |
| <p>5. Las entrevistas y otras técnicas de selección Entrevistas, 208. La entrevista de selección, 210. Otras consideraciones sobre las entrevistas, 226. Referencias y recomendaciones, 242. Otros predoctores, 246. referencias bibliográficas, 247</p> | 208 |
| <p>6. El criterio Definición del criterio, 252. Visión clásica del criterio, 262. desarrollo de criterios, 263. Criterios compuestos en comparación de los múltiples, 265. Teoría y criterios en psicología industrial, 279. referencias bibliográficas, 280</p> | 251 |
| <p>7. Evaluación del desempeño Criterios industriales típicos, 282. Ejemplos, 284. Criterios de juicio, 286. Errores y distorsiones en la evaluación del rendimiento, 287. Métodos de juicios sobre evaluación del rendimiento sobre el método de elección forzada, 307. Características del calificador, 315. Dimensión de los criterios, 317. Evaluación del desempeño de los ejecutivos, 329. Entrevistas de evaluación del desempeño, 332. referencias bibliográficas, 334</p> | 282 |
| <p>8. El entrenamiento y el aprendizaje Proceso de aprendizaje, 339. Principios del aprendizaje, 343.</p> | 338 |

| | |
|--|-----|
| <p>Lineamientos del entrenamiento, 356. Experiencia en comparación con el entrenamiento, 357. Tipos de entrenamiento, 358. La teoría de sistemas enfocada al aprendizaje, 360. Campos especiales del entrenamiento, 362. Instrucción programada, 375. Evaluación de la efectividad del entrenamiento, 379. Entrenamiento especializado, 383. Los departamentos característicos de entrenamiento en acción, 386. El personal de entrenamiento, 388. referencias bibliográficas, 389</p> | |
| <p>9. Medición de las actitudes Actitudes y fenómenos sociales, 394. Métodos para medir actitudes, 405. Las encuestas de actitudes y su aplicación, 433. Actitudes de los empleados en comparación con actitudes de los patrones, 433. referencias bibliográficas, 436</p> | 393 |