

Neuropsicología: su importancia en el comportamiento del trabajador

Neuropsychology: the importance in the behavior of the employee

Dr. Sinuhé Carlos Guardado López¹

¹ Licenciado en Administración por la Universidad del Valle de México, Maestro en Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México, Doctor en Derecho Penal con Orientación en Criminología por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas, Posdoctorado en Derecho por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas. Doctorando en Administración por el Instituto de Estudios para la Excelencia Profesional.
E-mail: guardadolopez@comunidad.unam.mx

Recibido Septiembre de 2017 - Aprobado Enero 2018.

RESUMEN

Las organizaciones en México continúan con una gestión del personal basada en elementos relativos a la personalidad, la productividad, las competencias, los intereses, las aptitudes y actitudes. Sin embargo, no se toma en cuenta las funciones neuropsicológicas que poseen las personas y que también forman parte de los raíces del comportamiento y de la productividad tanto del empleado como de la organización.

El objetivo del presente artículo es describir la trascendencia de las funciones neuropsicológicas en el comportamiento del trabajador. La metodología utilizada es no cualitativa y no experimental. Las fuentes de información que respaldan el artículo son de tipo documental y electrónicas.

El texto presentará los beneficios del conocimiento y manejo de elementos neuropsicológicos y de las neurociencias para los académicos, investigadores y especialistas de las ciencias administrativas, en específico, del área

de Recursos Humanos, quienes tienen el reto de gestionar el personal de una organización para alcanzar los objetivos planteados.

PALABRAS CLAVE: Neuropsicología, Organizaciones, Comportamiento, Trabajador, Recursos Humanos.

ABSTRACT

Organizations in Mexico continue with human resources management based on elements relating to personality, productivity, competencies, interests, skills and attitudes. However, they do not contemplate the neuropsychological functions that people possess and that are also part of the roots of behavior and productivity of the employee and organization.

The aim of the present article is describe the transcendence of neuropsychological functions in the behavior of the employee. The methodology used is non-qualitative and

non-experimental. The information sources that support the article are documentary and electronic.

This text will present the benefits to know neuropsychological and neurosciences elements for academics, researchers and specialists in the administrative sciences, specifically in Human Resources, who have the challenge of managing the personnel of an organization to reach the objectives.

KEYWORDS: Neuropsychology, Organizations, Behaviour, Employee, Human Resources.

INTRODUCCIÓN

El ocaso de la segunda década del siglo XXI, nos ha enseñado que como resultado del consolidado proceso globalizador, del cual forman parte casi todas las personas, empresas, instituciones, organizaciones, sociedades y gobiernos, subsisten necesidades con imperiosa urgencia de ser cubiertas. Entre tales necesidades destacan las

relativas a la sociedad y el mercado laboral de las que las ciencias administrativas y sociales, no están exentas.

Asimismo, el turbulento e inestable medio en que se desenvuelven actualmente los trabajadores y las organizaciones, no sólo remite al paradigma del vacilante ambiente económico, también comprende la dinámica social y la mayor exigencia del medio laboral, tanto en conocimientos propios de la profesión, como en la interacción dentro de los equipos de trabajo multidisciplinares en las organizaciones y la resolución de conflictos organizacionales y respuestas expeditas a las demandas sociales.

La integración de México al proceso globalizador en el que las empresas también se han incorporado a la “sociedad de organizaciones”, a la llamada “aldea global”, debe ser motivo relevante para que diversos temas propios de las ciencias del comportamiento, sean conocidos y manejados con bases estrictamente científicas.

Con base a lo anterior, el presente artículo tiene como objetivo demostrar la

importancia que tiene la neuropsicología en el comportamiento del trabajador o colaborador latinoamericano. Se proyecta establecer un sustento teórico que permita concientizar a los académicos, investigadores, estudiantes y personal, prioritariamente del área de Recursos Humanos, Factor Humano o Talento Humano de la importancia que tiene la Neuropsicología en el comportamiento del trabajador y su influencia en las organizaciones.

El fundamento de lo referido, se debe apoyar en los avances que en los últimos años han tenido las Neurociencias. Por ende, se deben referir los antecedentes de la Neuropsicología misma, la cual tiene sus primeros pasos teóricos principalmente con el médico ruso Alexander Románovich Luria, también conocido únicamente como Alexander Luria y quien fuera discípulo de otro importante psicólogo ruso Lev Vygotski.

Alexander Luria, fue médico de formación y neuropsicólogo en la práctica profesional, realizó estudios con soldados rusos y detectó en ellos afectaciones en las funciones neuropsicológicas como la Memoria y Atención. También destacó

por dos de sus más importantes obras: “La Afasia Traumática” y “Las Funciones Corticales Superiores del Hombre”.

Como producto de sus aportaciones teóricas se puede referir a Luria como pionero de la Neuropsicología, con base en la teoría del funcionamiento del cerebro en relación al medio ambiente que sigue siendo la piedra angular de la investigación básica sobre el cerebro y el comportamiento.

Probablemente, lo más notable es la evidencia del marco teórico que él y sus colegas comenzaron a formular a finales de 1920, cuando Rusia estaba sufriendo cambios drásticos, encontrando resonancia (a veces sin saberlo) en ciencias contemporáneas. Su teorización central fue la idea de que el proceso psicológico humano es único en el funcionamiento biológico del cerebro humano, el cual depende crucialmente de la inmersión en la cultura humana, es decir, los circuitos del cerebro humano se desarrollan a través de su interacción con un entorno culturalmente organizado, sin el cual el cerebro no puede desarrollarse ni funcionar normalmente (Cole, Levitin y Luria, 2010, pp. vii-ix).

Con base a lo enunciado, y previo a la revisión bibliográfica, se puede entender a la Neuropsicología como una ciencia la cual se sitúa en un punto donde convergen la neurología y la psicología, permite unificar conocimientos médicos y los relativos al comportamiento humano. De igual forma, la Neuropsicología investiga, evalúa, analiza y explica los procesos psicológicos pero con fundamento neurológico, es decir, estudia las relaciones de las funciones psicológicas y el desarrollo y la funcionalidad cerebral.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

La Neuropsicología y sus aplicaciones, son un campo todavía relativamente nuevo en México y Latinoamérica; sin embargo, en otras latitudes como Estados Unidos, Europa y Rusia, como se refirió en el apartado de Introducción del presente artículo, cuentan con mayores avances y trabajo clínico, académico y de investigación.

El objeto de estudio de la Neuropsicología es el comportamiento humano, pero partiendo de su relación

con el funcionamiento del cerebro humano, el cual es extraordinariamente plástico, puede adaptar su actividad y cambiar su estructura de forma significativa a lo largo de la vida, aunque es más eficiente en los primeros años de desarrollo (periodos sensibles para el aprendizaje).

La experiencia modifica el cerebro humano continuamente, fortaleciendo o debilitando las sinapsis que conectan las neuronas, generando así el aprendizaje que es favorecido por el proceso de regeneración neuronal llamado neurogénesis. Desde la perspectiva cognoscitiva, esta plasticidad cerebral resulta trascendental porque posibilita la mejora de cualquier niño o adulto, pero también, puede actuar como mecanismo compensatorio.

La Neuropsicología en su estudio realiza evaluaciones, las cuales valoran las denominadas funciones neuropsicológicas, una de éstas es la Atención, la cual posee importancia y es uno de los pilares en el ámbito cognoscitivo. Lo enunciado se traduce en las competencias requeridas en el entorno académico y laboral. Esta importante función neuropsicológica

permite recibir pero también filtrar y seleccionar la información importante para el consecuente proceso cognoscitivo en el individuo.

Sin embargo, una disfuncionalidad o déficit en la Atención (generalmente de origen neurológico), causa dificultades cognoscitivas, laborales o comportamentales, manifestándose en los planos personal, académico, laboral y social. Incluso ocasionado cambios repentinos de estado de ánimo, por ejemplo, ir de la tranquilidad a la irascibilidad.

A causa de la inatención y desorganización estas personas pueden tener dificultad para mantenerse enfocados en una tarea, parece que no escuchan, y pierden materiales de trabajo a niveles que no son consistentes a su edad cronológica o grado de desarrollo (Sauceda y Maldonado, 2014, pp. 278-279)

Se ha referido que las manifestaciones de un déficit en la atención, están presentes en forma continua; no obstante, variable en las diferentes edades de quienes lo padecen,

es la causa más común de bajo rendimiento escolar, pero también produce frecuentemente problemas sociales, familiares e inestabilidad laboral. Los síntomas de TDAH persisten en la adolescencia y adultez en alrededor de 60% de los pacientes (American Academy of Pediatrics, 2000, pp. 1158-1170).

En la misma línea, Sauceda y Maldonado (2014) señalan que en adultos los problemas de atención tienen una prevalencia es de 2.5%. El Déficit de Atención es más frecuente en hombres que en mujeres, en una relación de 2:1 en la niñez y de 1.6:1 en adultos (pp. 278-279).

Los problemas de Atención, en algunos de los casos, conforme pasan los años y llegada la adolescencia y adultez, pueden desaparecer o disminuir algunas de las conductas que eran evidentes durante la niñez (impulsividad, falta de planeación, inatención, enuresis, entre otras mencionadas), en algunos casos, pueden agudizarse tales conductas, traduciéndose en conductas de tipo antisocial y en ocasiones, incluso hasta delictivas.

Las dificultades en Atención, producen resultados negativos en las relaciones interpersonales del individuo, en el ámbito laboral y en su calidad de vida. En la vida adulta, es frecuente observar que quienes padecen déficit en su Atención, desde la infancia mostraron impulsividad y agresividad, aunque son considerados, en general, con “mal carácter”, tienden a reñir, a disgustarse fácilmente, “nada les parece”, son inestables y cambian frecuentemente de pareja o de trabajo. Asimismo, el culpar a otros de sus propias fallas y problemas es algo usual en su comportamiento.

La Dra. Feggy Ostrosky-Solís (2009), señala que el déficit en la Atención tiene un fuerte componente genético y ha reiterado que la conducta antisocial es un rasgo. Éste síntoma –la conducta antisocial-, se ha observado entre el 20 y 30 por ciento de los casos de personas diagnosticadas con un déficit de Atención. Por tanto, detectarlo a tiempo cobra doble importancia, pues al tratarlo con oportunidad se garantiza la calidad de vida de quien lo padece y podrían prevenirse conductas violentas, antisociales o delictivas en el adulto, en su entorno laboral, familiar y social. Ostrosky-Solís, presentó los resultados

de una investigación con 300 multihomicidas como sicarios, violadores y gente muy violenta, catalogada de alta peligrosidad, que se encuentran en seis reclusorios de México. Describió que más del 35 por ciento cumplía con los criterios de padecer TDAH, sin que esto signifique que sean inimputables o eximidos de responsabilidad penal por el diagnóstico (pp. 224-225)

Por su parte, Orrego Bravo (2012) señala algunas consecuencias en adultez relativas al déficit en la función neuropsicológica de la Atención, “Muchos estudios dan cifras alarmantes sobre la incidencia en niños, adolescentes y adultos con este problema, que presentan pobre desempeño escolar, abandono de escuela o universidad, problemas laborales y maritales, abuso de drogas, conductas antisociales, etc.” (pp. 7-36).

Conforme a lo expuesto, en la función de la Atención es trascendente referir contribuciones de importantes académicos e investigadores, quienes en el campo neuropsicológico clínico realizan aportaciones sustanciales en el ámbito latinoamericano, pero que bien adaptadas y estandarizadas, pueden

tener una significativa aplicación en la industria.

Por ejemplo, Ostrosky-Solís, Gómez, Matute, Roselli, Ardila & Pineda (2003), realizan aportaciones concernientes a las deficiencias en el nivel de conciencia o estado de activación, señalan que el individuo alerta pero con deficiente atención o inatento, no es capaz de filtrar estímulos irrelevantes, tales como sonidos, movimientos, estímulos visuales, etc. Mientras que el sujeto atento sí es capaz de filtrar los estímulos irrelevantes (p.11).

En el ámbito industrial u organizacional, se puede reflejar en actividades en las que es indispensable que el trabajador mantenga un alto nivel de alerta; sin embargo, esto no implica necesariamente que esté atento. También la deficiente atención es evidente en la entrevista clínica, y de igual forma, se podría reflejar en la entrevista laboral, manifestándose por aletargamiento y repitiendo frecuentemente la estimulación (o la instrucción) para que la persona ejecute una orden.

En los empleados de los diferentes niveles de una organización se podría aplicar una Evaluación Neuropsicológica, la cual no es muy costosa, pero nos podría ayudar a valorar áreas como el lenguaje receptivo y expresivo, la atención y la concentración, las destrezas motrices la percepción, el aprendizaje y la abstracción, se podrían hacer estimaciones sobre el desempeño de un trabajador y la posible existencia de un daño cerebral (Barlow & Durand, 2001, p. 86).

En la misma línea, otra de las funciones neuropsicológicas, que tienen influencia en el comportamiento individual y organizacional, que además repercute en la productividad, es la Atención Sostenida. Esta importante función neuropsicológica es la atención que utilizamos en periodos prolongados, la cual es necesaria para realizar cualquier tarea intelectual y puede alterarse por causas orgánicas o emocionales. En relación al Control Atencional, se relaciona neuropsicológicamente con las Funciones Ejecutivas. Las cuales incluyen procesos para planear y organizar la conducta, la inhibición de conductas inapropiadas para la

realización de una tarea y el mantenimiento de un pensamiento flexible durante la resolución de problemas (Ostrosky-Solís, Gómez, Matute, Roselli, Ardila & Pineda, 2003, p. 12).

La Memoria, es otra de las funciones neuropsicológicas fundamentales en el ser humano, ésta se puede entender como el mecanismo o proceso que permite conservar la información transmitida por una señal después de que se ha suspendido la acción de dicha señal (Squire, 2001, pp. 867-868). La aplicación cotidiana y laboral de la memoria es innegable, porque va desde funciones sencillas como es la retención de dígitos por segundos, semanas o años, hasta la evocación de tal registro.

Asimismo, una de las subfunciones de la Memoria que tiene impacto en la parte industrial u organizacional es la Memoria de Trabajo, la cual contempla la asignación de la atención, la memoria a largo plazo, la aplicación de estrategias de recuperación de la información, así como el razonamiento lógico y los cálculos aritméticos mentales (Baddeley, 1992, 2003, pp. 556-559; Baddeley y

Hitch, 1974). La Memoria de Trabajo tiene impacto en las tareas cotidianas en una organización, se hace presente cuando hay que codificar dígitos, letras, palabras, historias, etc.

Por su parte, las habilidades visoespaciales y constructivas, son otras habilidades que se muestran en el desempeño laboral. La habilidad visoespacial “se refiere a la habilidad para discernir las relaciones entre formas y objeto” (Halpern, 1986 en Beltrán & Bueno, p. 199). La habilidad constructiva

La aplicación de estas habilidades (visoespaciales y constructivas), exigen que la persona sea capaz de analizar la situación, descubrir métodos para resolver la tarea y sintetizar detalles en una unidad consistente (Ardila & Ostrosky, 1991). Lo referido, puede ser de utilidad en puestos gerenciales que implican un alto grado de análisis y de generación de alternativas ante un problema concreto, o que bien, puede estar interrelacionado con otras áreas o unidades de negocio.

Concerniente a las habilidades visoespaciales, es provechoso mencionar el trabajo de Gordon y Leighty (1988),

quienes realizaron un estudio en pilotos de aviación de Israelian Air Force y consideraron que se habían establecido dos ideas: la primera, es que la evaluación del instructor determinaba si los alumnos eran pilotos innatos o no; la segunda, era que la habilidad visoespacial se encontraba en quienes se mantenían con éxito formando parte de las escuadrillas de guerra y en niños con problemas de aprendizaje (pp. 38-45).

En relación a las habilidades constructivas, la cual podemos entender de acuerdo a Matute, Roselli & Ardila (2010) como la habilidad para copiar diseños, dibujar espontáneamente objetos y ensamblar partes de un todo. Los sujetos con lesiones focales o globales pueden presentar defectos neuropsicológicos. En el caso de los infantes, quienes presentan dificultades en matemáticas de origen espacial, presentan dificultades en pruebas de habilidades constructivas (Cap. IV, p. 39).

Los problemas relativos a las habilidades constructivas, y consecuentemente en matemáticas, son una manifestación de un menguado desempeño en habilidades

constructivas, esto algo que no debemos de pasar por alto, debido a la existencia de alumnos universitarios y posteriores profesionistas, quienes presentan dificultades en matemáticas, a quienes se les “etiqueta” en la universidad, en el trabajo, por los amigos, la familia o pareja como personas distraídas, olvidadizas o quienes siempre han tenido inconvenientes con las matemáticas. El individuo, como su círculo cercano, desconocen o no le dan la debida importancia a un problema que en ocasiones no es de origen didáctico, tampoco emocional y mucho menos forma parte de su “personalidad”, realmente tiene un origen neurofisiológico.

En la misma línea de las habilidades constructivas, y en el caso de empresas manufactureras que tienen en su proceso productivo tareas de ensamblaje, conviene ejemplificar las aportaciones que nos brinda Lezak (1995, citado por Ardila & Roselli, 2007, p. 136) quien separa dos habilidades que se consideraban “articuladas”: la habilidad para dibujar y el ensamblar objetos. Lezak considera que su

asociación es variable y hay que examinarlas por separado.

Por su parte, Benton (1990, citado por Ardila & Roselli, 2007, p. 136) con referencia a la Apraxia Construccional (la desorganización o imposibilidad de dibujar figuras o modelos, la construcción con cubos, bloques de madera, palillos), sugiere dos subtipos: el primero, con trastorno en la habilidad para dibujar; y, el segundo, con incapacidad en tareas de ensamblaje. También conviene mencionar que los defectos constructivos son frecuentes en personas con daño cerebral difuso, constituyen uno de los signos más tempranos de demencia como el Alzheimer (Ardila & Roselli, 2007, p. 137).

Lo enunciado afecta en un trabajador con tareas de manufactura su autoestima y el desempeño del trabajador, ocasionando en el empleado inseguridad, rechazo, mal desempeño y estrés aparentemente producto de su trabajo; sin embargo, el origen neuropsicológico de su dificultad tanto el empleado como la organización lo suelen desconocer, en ocasiones las organizaciones sólo entienden las cifras.

Los problemas de origen neuropsicológicos, pueden ser causa de algún “foco rojo” en un trabajador de la organización, pueden afectar la productividad y el comportamiento del colaborador, pero en ocasiones los limitados conocimientos en la materia comportamental de la organización, en poca ayuda, no cumplimentando su labor de seguridad industrial y de salud ocupacional con el empleado.

MÉTODO

El presente trabajo posee un enfoque cualitativo, debido a que se harán descripciones relativas a una situación o situaciones específicas, de una persona determinada o de un comportamiento definido.

Asimismo, es una investigación de tipo documental porque se respaldará el escrito por medio de la consulta de fuentes documentales y electrónicas como libros, tesis, artículos, monografías, ensayos, opiniones, antologías, periódicos, revistas especializadas. De igual forma, mediante la consulta de diversos expedientes neuropsicológico

clínicos de una clínica privada especializada en neuropsicología, la cual se encuentra al norte de la Ciudad de México.

Respecto al diseño de investigación, este será No Experimental porque no se manipulan las variables por parte del investigador.

DESARROLLO/ANÁLISIS/RESULTADO

En este apartado, se responde a la pregunta: ¿Existen hallazgos que permitan establecer como relevante a la neuropsicología en el comportamiento del trabajador? La respuesta es afirmativa, ya que por una parte, no podemos negar los avances científicos que han tenido las neurociencias.

A su vez, dando continuidad a la respuesta de la pregunta formulada, la Neuropsicología es relevante en el aspecto organizacional porque su naturaleza aplicada a la industria nos podría ayudar a predecir, explicar y comprender el comportamiento del trabajador y en consecuencia, su impacto

en la organización al ser un elemento del sistema referido. Asimismo, las aplicaciones neuropsicológicas son irrefutables, debido a la alta exigencia en el campo laboral y al óptimo desempeño físico y cognoscitivo que exigen las organizaciones.

Relativo al desempeño cognoscitivo que puede tener un empleado, conviene apuntar a Ostrosky-Solís, Gómez, Matute, Rosselli, Ardila & Pineda (2003), ellos apuntan que los sujetos que denotan alteraciones y fluctuaciones en el funcionamiento mental, los cuales son los primeros síntomas observables, nos permiten establecer la presencia de condiciones neuropatológicas subyacentes (p. 7).

La Neuropsicología por medio de la evaluación neuropsicológica nos permite un correcto manejo médico y conductual de la persona, de igual forma, esto se refleja en el desempeño del colaborador e impacta en su rendimiento, en los resultados y en el comportamiento organizacional.

El objetivo principal de una evaluación neuropsicológica tanto en niños como en adultos es

determinar la presencia de cambios cognitivos y del comportamiento en individuos en quienes se sospecha algún tipo de alteración o disfunción cerebral (...) El objetivo central de una evaluación neuropsicológica no es la localización de un daño cerebral.

En consecuencia, un detallado estudio de las funciones cognitivas y de la forma de comportarse puede contribuir tanto al diagnóstico etiológico como al diagnóstico diferencial de numerosas condiciones neurológicas. Por ejemplo, puede ayudar a determinar si el perfil neuropsicológico hallado corresponde más a una condición neurológica que a una condición psiquiátrica; o si se trata de un proceso agudo o un proceso crónico (Matute, Roselli & Ardila Cap. IV, pp. 1-2).

Lo enunciado nos motiva al reconocimiento de los conocimientos teóricos y prácticos que existen en la neuropsicología, dejando de considerarla únicamente aplicable en el terreno

clínico, llevarla al campo organizacional o industrial sería de gran utilidad. Incluso, se puede obtener un diagnóstico neuropsicológico con mayor permanencia en un sujeto adulto que en un infante.

La Neuropsicología también nos puede ayudar al reconocimiento y la atención de problemas de aprendizaje que desde la infancia se han presentado hasta la edad adulta, por ejemplo, los problemas en cálculo, trastornos de lectura o de escritura, los cuales en ocasiones no son detectados por algunos departamentos de Recursos Humanos por error o negligencia, a veces por la inexperiencia del seleccionador del personal, o bien, la premura con que hay que cubrir una vacante, da pauta a ocupar una plaza con el candidato que se tiene “a la mano” y no con el que se debería de ser.

En la misma línea, uno de los elementos a considerar a favor de la Neuropsicología en las organizaciones, se sustenta en que el diagnóstico y el pronóstico de un adulto se puede hacer en un tiempo relativamente breve después de ocurrida una lesión cerebral, cuando se trata de una condición no

progresiva (Matute, Roselli y Ardila, 2010, p. 133).

Los departamentos de Recursos Humanos, tienen por delante un reto importante con la denominada “selección por competencias”, y la consecuente gestión del personal por competencias (comportamientos), las cuales “son el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben de aportar a un puesto de trabajo para desempeñarlo con el grado máximo de eficiencia (...) las competencias están constituidas por conocimientos, aptitudes y actitudes (Montes & González, 2006, p. 67)”.

Se puede afirmar que existe un reto conjunto por parte de la gestión por competencias y la Neuropsicología, porque las competencias se presentan como un modelo que se alimenta por medio de la experiencia profesional, se ostentan como dinámicas y flexibles, semejante al desarrollo. Es decir, se puede aseverar que la gestión por competencias es un modelo basado en la gestión del conocimiento, en el know-how, sustentado con pilares cognitivos, sociales y técnicos.

Sin embargo, el desconocimiento de principios neuropsicológicos, aunado con la presencia de algún déficit en las funciones neuropsicológicas del colaborador (memoria, atención, funciones ejecutivas, etc.), dificultará que los pilares cognitivos, sociales y técnicos, al igual que la adquisición y el desarrollo de las competencias que determinado puesto y la organización requieren, puedan ejecutarse satisfactoriamente en la consecución de los objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de la presente investigación, nos permiten concluir por medio de un sustento teórico y con alto rigor científico que se debe redimensionar al trabajador como un ser bio-psico-social. Se afirma lo enunciado porque se considera en numerosas veces que los problemas del colaborador son únicamente de origen emocional, que éstos tendrán sólo consecuencias en el plano productivo o estrictamente personal, descuidando la parte

fisiológica, psicológica e interpersonal de nuestro trabajador.

Del mismo modo, perfeccionar la administración de los departamentos de Recursos Humanos latinoamericanos mediante un enfoque que nos permita complementar la perspectiva psicológica y ambiental del individuo. Lo enunciado nos auxiliará en:

- La identificación, tratamiento o canalización adecuada de los empleados que llegan a tener problemas con el manejo de sus emociones, su rendimiento y su comportamiento en las organizaciones.
- Nos permite superar el paradigma que considera al Comportamiento únicamente influenciado por el medio ambiente.
- Replantea las bases de las relaciones humanas, las relaciones laborales, el manejo del personal, consecuentemente, se entiende de otra forma el comportamiento individual y organizacional.

Otro de los puntos relevantes, que sería de utilidad es el diseño, o bien, la adaptación en el proceso de selección del personal de pruebas neuropsicológicas industriales u organizacionales. Las pruebas neuropsicológicas son de utilidad en el área clínica y educativa, pero no han sido aprovechadas o aplicadas en la industria.

Asimismo, la tendencia de la pirámide poblacional en América Latina se ha ido modificando, la tendencia poblacional de los adultos va en incremento mientras que la población infantil disminuye, al igual que la edad en la que se puede efectuar el retiro laboral. Por tanto, existe la necesidad de contar con mano de obra calificada (con estudios universitarios o de posgrado) pero que se encuentre en aceptables condiciones neuropsicológicas para que las labores cotidianas las pueda desarrollar de forma óptima y durante un mayor tiempo de vida laboral.

Finalmente, es significativo promover una novedosa labor en las tareas académicas y de investigación neuropsicológicas con enfoque en recursos humanos, es decir, con aplicabilidad en las organizaciones. Los

avances científicos, tecnológicos, así como la dinámica organizacional, nos exigen a los académicos, investigadores y especialistas en las áreas de Recursos Humanos, Ciencias Biológicas y del Comportamiento Humano, dar el paso a la conformación de la Neuropsicología Industrial u Organizacional, en el continuo proceso de alcanzar el óptimo desempeño del recurso humano en las organizaciones del Siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

- American Academy of Pediatrics. (2000) "Clinical practice guidelines: Diagnosis and evaluation of the child with attention deficit /hyperactivity disorder", *Pediatrics*, Washington, D.C, 105, pp. 1158–1170.
- Ardila, A. & Ostrosky-Solís, F. (1991) *Diagnóstico del daño cerebral: Enfoque Neuropsicológico*. México: Trillas.
- Ardila, A. & Roselli, M. (2007) *Neuropsicología Clínica*. México: Manual Moderno.
- Baddeley, A. D. & Hitch, G. (1974) "Working Memory. Recent advances in Learning and Motivation". En Bower, G. A. (Ed.) Vol. 8, New York: Academy Press.
- Baddeley, A. D. (1992) Working Memory. *Science*, 255, 556-559.
- Beltrán, J. & Bueno J. (1995) *Psicología en la Educación*. Barcelona: Boixareu Universitaria-Marcombo.
- Cole, M., Levitin, K., & Luria, A. (2010) *The autobiography of Alexander Luria, A dialogue with The Making of Mind*. New Jersey: Psychology Press.
- Barlow, D. & Durand, V. M. (2001) *Psicología Anormal: Un enfoque integral*. 2ª ed., México: Thomson Learning.
- Gordon, L. & Leighty, R. (1988) "Importance of specialized cognitive function in the selections of military pilots". *Journal of Applied Psychology*. 73 (1) 38-45.

Matute, E., Roselli, M., & Ardila, A. (2010) *Neuropsicología del Desarrollo Infantil*. México: Manual Moderno.

Montes, Ma. J. & González, P. (2006) *Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado*. Vigo: Ideaspropias.

Orrego, J. (2012) *Coaching TDAH: Coaching para jóvenes y adultos con déficit de atención con o sin hiperactividad*. Barcelona: Atención.org.

Ostrosky-Solís, F. (2009) *Mentes asesinas: La violencia en tu cerebro*. 2ª ed., México, D.F.: Quo Libros.

Ostrosky-Solís, F., Gómez, E., Matute, Rosselli, M., Ardila, A., & Pineda, D. (2003) *Neuropsi Atención y Memoria 6 a 85 años*. México: American Book Store.

Sauceda, J. & Maldonado, J. (Octubre-Diciembre, 2014) "Trastorno por déficit de atención". *Revista Apaunam, Academia, Ciencia y Cultura*. México, D.F., 6 (4) pp. 278-279.

Squire, L. R. (2001) "The Many faces of memory". *Nature Neuroscience*, 4, 867-868.