

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA



SISTEMA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

TESIS QUE PRESENTAN

MARIO SALDAÑA DE LA GARZA Y
DORA ELIA GONZALEZ BOONE,

EN OPCION AL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

MONTERREY, N. L.

MARZO DE 1980

I
MF5549
5
344
S2
C.1

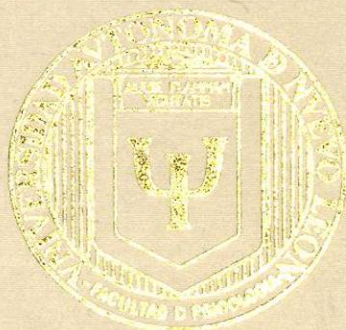
224



1080070834

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA



SISTEMA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS

TESIS QUE PRESENTAN

MARIO SALDAÑA DE LA GARZA Y

DORA ELIA GONZALEZ BOONE,

EN OPCION AL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

MONTERREY, N. L.

1226

MARZO DE 1980

000224



BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA

SISTEMA DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS.

TESIS QUE PRESENTAN:

MARIO SALDAÑA DE LA GARZA y
DORA ELIA GONZALEZ-BOONE, en
OPCION AL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

T
1 5549
.5
.R41
S2



DEDICATORIA

A NUESTROS MAESTROS.

CON ESPECIAL AGRADECIMIENTO AL C. LIC. ANGEL S. ALEJANDRO LEAL
POR SU ESTIMULO Y VALIOSA ORIENTACION PARA LA REALIZACION DEL
PRESENTE TRABAJO.

MARIO SALDANA DE LA GARZA.

DORA ELIA GONZALEZ BOONE.

I N D I C E

	<u>C O N T E N I D O</u>	PAG.
1.	INTRODUCCION.- - - - -	1
2.	ANTECEDENTES.- - - - -	4
3.	PROCESO SELECTIVO. - - - - -	7
3.1.	ANALISIS DE PUESTOS.- - - - -	13
3.2.	RECLUTAMIENTO.- - - - -	16
3.3.	ENTREVISTA.- - - - -	19
3.4.	BATERIA DE PRUEBAS PSICOLOGICAS. - - - -	30
	a) Tests Psicométricos.- - - - -	31
	b) Pruebas Projectivas.- - - - -	54
3.5.	DIAGNOSTICO Y PRONOSTICO.- - - - -	67
4.	EL PROCESO SELECTIVO LLEVADO A LA PRACTICA.- -	71
5.	VALORACION DE MERITOS.- - - - -	114
6.	CONCLUSIONES.- - - - -	120
7.	BIBLIOGRAFIA.- - - - -	122

1. INTRODUCCION.

A pesar de la importancia que nuestra ciudad --- tiene como entidad 100% industrial, no solo en el país sino también en el extranjero, y que muchas de las industrias han logrado un avance considerable en materia de recursos humanos, la experiencia nos ha demostrado que todavía es necesario dar a conocer y concientizar la labor del Psicólogo en la organización industrial, por una parte; porque gran número de personas tienen ideas vagas y erróneas de nuestras actividades, y por otra, porque algunas mentalidades empresariales todavía no se han abierto por darle importancia a - - otros aspectos que ellas consideran de más relevancia.

Además es indispensable dejar establecida parte de la labor del Psicólogo industrial, ya que en muchas de estas empresas grandes o pequeñas carecen de información sobre técnicas o métodos nuevos que contribuyan a aumentar la calidad de los trabajadores y el desarrollo de la organización a la que pertenecen.

La extensa preocupación de una empresa cualquiera, debe estar basada en el factor humano; ya que éste, es un agente activo dentro de toda organización. Es imprescindible y de gran importancia en todo tipo de empresa, el establecimiento de una buena técnica de selección del recurso humano para facilitar el logro de sus objetivos; pues con el

resultado positivo de esa técnica se verán resueltos muchos de sus problemas, se aumentarían los rendimientos y utilidades de la empresa y se incrementaría su prestigio.

El éxito o el fracaso de una organización varía con respecto al grado de eficiencia de su personal en las diversas labores, esa eficiencia tiene mucho que ver con la capacidad, la satisfacción y la cooperación del mismo.

El objetivo de la selección es escoger al personal mejor calificado y de más responsabilidad; conociendo a la persona y prediciendo con seguridad su comportamiento futuro en el ámbito laboral, es decir busca la persona adecuada para el puesto adecuado.

Es por lo anterior que hemos escogido solamente una parte de la psicología industrial, como lo es la selección de recursos humanos, para demostrar en nuestra tesis el valor significativamente alto que posee.

Deseamos que nuestro estudio contribuya para -- que todas aquellas empresas que no cuenten con un departamento de selección o bien, éste no sea adecuado; se vean -- perduadas de la necesidad, de los beneficios y de los resultados positivos que se pueden obtener con el auxilio de nuestra técnica selectiva.

En este trabajo se intenta ofrecer un panorama de lo que la psicología industrial ha venido aportando a toda industria, por lo que describiremos en forma sistemática las aportaciones que la ciencia de la Psicología ha brindado a la industria desde mucho tiempo atrás a la fecha, para tener una idea del avance o evolución que ha tenido.

Analizaremos cada uno de los pasos a seguir en el proceso de selección, llevándolos a la práctica para finalmente describir el punto que creemos es el que en gran parte servirá para evaluar la efectividad del proceso mismo.

Existe un interés natural que nos impulsó a realizar este trabajo; el hecho de estar o haber trabajado en el área industrial y principalmente porque sentimos una gran responsabilidad como psicólogos en un departamento de recursos humanos; es por esto que ponemos a la consideración de ustedes esta tesis esperando que aporte beneficios a la sociedad en que vivimos.

2. ANTECEDENTES.

La Psicología es una ciencia relativamente joven, en todas sus ramas, pero más aún la rama de la psicología industrial. El desarrollo industrial nacido en el siglo XVIII a raíz de la invención de la máquina de vapor trajo como consecuencia graves problemas para la sociedad; pues como es sabido, es en esta época cuando nace el proletariado, las personas trabajan en condiciones infrahumanas, existe una indiferencia absoluta por la mano de obra, las jornadas de trabajo son indefinidas y se explota tanto a las mujeres como a los niños.

El trabajo en esa época era comprado por el pa- - trón al precio más barato posible y por consiguiente el obrero alquilaba sus fuerzas al que mejor pagaba.

Posteriormente ya en la segunda etapa de la era industrial surgen los grupos de personas reunidas para obtener un fin determinado; las asociaciones. El capitalismo cada vez es más extenso y aparecen los sindicatos obreros para defender los derechos de los trabajadores.

Paralelamente a los sucesos anteriores surgen los problemas en las industrias referentes a la organización, competencia económica, ambiente industrial, calificación humana, etc., es entonces que aparece la psicología del trabajo.

De Taylor se conoce la primera aportación valiosa

que dió a las organizaciones industriales a fines del siglo XIX, este autor analiza los métodos efectivos para mejorar el rendimiento del personal, la distribución adecuada de talleres y maquinaria, así como también estudia nuevas formas de salario lo que en concreto vendría a ser el sistema de -- destajo pues a la mano de obra se le paga según su rendimiento; ésto lógicamente advertía una falta de atención al factor humano, pues a costa de la fatiga del hombre y de su desgaste las empresas seguían explotando la mano de obra, solamente que bajo un sistema perfeccionado.

Ya para 1925 la psicología industrial sienta sus bases en métodos científicos dado que se experimentan las -- condiciones de trabajo (la iluminación, las jornadas de trabajo, los salarios, trabajos en equipos, etc.) y se comprueban muchos factores psicológicos y sociales que antes no se tomaban en cuenta, y que para la industria y el obrero eran muy importantes. Es por tanto, una etapa en la que domina -- el aspecto productivo y en la que se persigue como fin seleccionar al personal lo mejor posible para conseguir un alto -- rendimiento sin demasiada fatiga para el hombre.)

Los métodos utilizados para elegir a futuros em-- pleados carecía de validez entre ellos se puede mencionar la Grafología, la Fisiognomía y Frenología entre otras, para la segunda guerra mundial los psicólogos comenzaron a trabajar en el ejército extendiendo los programas de selección y for-

mación de toda clase de personal militar; muchas de estas experiencias se han podido aplicar a los problemas industria--les.

Así mismo se cuenta con el antecedente de Edwars A. Goods que en 1925 intentó un análisis estadístico basado en un concepto muy importante que consistía en que los úni--cos ítems en los test que poseen valor predicativo son aque--llos que estadísticamente pueden demostrar con precisión las diferencias entre los grupos que fracasan y el éxito aplica--do a la selección de vendedores.

Este material fué aprovechado por Scott para es--tablecer el modelo de práctica e investigación en selección que han seguido los psicólogos industriales desde entonces.

Hoy en día la psicología industrial ocupada en --campos cada vez más amplios de estudio del comportamiento hu--mano tanto individual como de grupo, de las actitudes, de --la motivación del personal y sobre todo de la selección ade--cuada del personal; han llegado a alcanzar un avance conside--rablemente exitoso.

3. PROCESO SELECTIVO.

La idea primordial de este capítulo es estructurar un sistema selectivo lo más completo posible, que pueda adaptarse a todas aquellas empresas que requieran de un sistema efectivo, llevándola a la práctica en alguna de ellas, y poder demostrar con esta experiencia la validez que posee.

Este procedimiento busca clasificar a los individuos reclutados según sus probabilidades de ocupar y desempeñar mejor los puestos para los cuales la empresa los necesita.

Es conveniente hacer la selección de una manera sistemática tomando en cuenta los criterios variables que se usarán, según la categoría o tipo de puesto que se requiera; como por ejemplo: El grado de habilidad, la experiencia, escolaridad, edad, sexo, características físicas, etc., etc., - mismas que como pautas nos la dará el análisis de puesto, -- que se realice para cada uno de ellos, y que nos servirá para tomar un criterio preliminar en la selección.

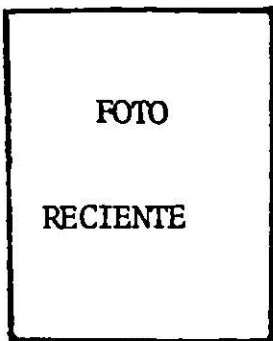
Se elaboró una forma de solicitud de empleo basada en los puntos más importantes que nos darán un indicio de la actitud del sujeto para el empleo en cuestión, estos son:

- a).- Datos generales del sujeto.
- b).- Instrucción general o
Grado de preparación académica.
- c).- Experiencia laboral y
Antecedentes de capacitación.
- d).- Información familiar.
- e).- Referencias personales.
- f).- Información adicional.

Sabemos que la información obtenida de la solicitud de empleo tiene un porcentaje alto de subjetividad, pero éste puede reducirse a medida que avanza el proceso, ya que ésta información se podrá cotejar con la resultante de la -- entrevista, la investigación laboral y principalmente con -- los resultados arrojados por la batería de pruebas. Todo esto consideramos que nos indicará el valor potencial del candidato como futuro empleado.

AURA PUBLICIDAD S. A.
SOLICITUD DE EMPLEO

DATOS GENERALES :



FECHA _____ 19 ____

NOMBRE _____

apellido paterno apellido materno nombre (s)

REG. FED. CAUSANTES No. _____

REG. SEG. SOCIAL No. _____

SERV. MIL. NACIONAL No. _____

ALTURA _____ PESO _____ EDAD _____ AÑOS.

DIRECCION: CALLE _____ No. _____ COL. _____

CIUDAD _____ EDO. _____ TEL. _____

LUGAR DE NACIMIENTO FECHA NACIONALIDAD

ESTADO CIVIL PUESTO QUE PRETENDE _____

SUELDO DESEADO _____

OTROS PUESTOS _____

INSTRUCCION :

NOMBRE DE LA ESCUELA	AÑOS CURSADOS		CIUDAD	ESTADO	PAIS
	DE	A			
PRIMARIA					
SECUNDARIA					
PREPARATORIA					
PROFESIONAL					
MAESTRIAS					
OTROS ESTUDIOS					
IDIOMAS					

EMPRESA:	DIRECCION Y TELEFONO	EXPLIQUE LAS RESPONSABILIDADES EN CADA PUESTO	FECHAS DE PERMANENCIA	SUELDO	CAUSAS DE SEPARACION
			DE	INICIAL	
			HASTA	FINAL	

			DE	INICIAL	
			HASTA	FINAL	

			DE	INICIAL	
			HASTA	FINAL	

			DE	INICIAL	
			HASTA	FINAL	

EN LOS APARTADOS ANTERIORES ANOTE CUIDADOSAMENTE TODOS LOS TRABAJOS DESEMPEÑADOS

CURSOS, SEMINARIOS, SIMPOSIUMS, ETC. ESPECIALES TOMADOS:

ESTUDIA ACTUALMENTE _____ CARRERA _____
 ESCUELA _____ HORARIO _____

FECHA DE TERMINACION _____

SABE MANEJAR _____ TIENE LICENCIA _____ No. _____
 TIPO DE VEHICULO _____

DEPORTES, HOBBIES Y PASATIEMPOS _____
 COMO EMPLEA SU TIEMPO LIBRE _____

PERTENECE O HA PERTENECIDO A ALGUNA ORGANIZACION SOCIAL?
 SI _____ NO _____

MENCIONELAS _____

HA SUPERVISADO PERSONAL SI _____ NO _____

QUE TIPO DE PERSONAL _____

EN CUAL (ES) TRABAJO (S) _____

ESTA DISPUESTO A TRABAJAR EN TURNOS SI _____ NO _____

SITUACION ECONOMICA ACTUAL

MENCIONE LOS GASTOS MENSUALES POR CONCEPTO DE:

ALIMENTACION	\$ _____
VESTIDO	_____
RENTA O HIPOTECA	_____
ESTUDIOS	_____
OTROS GASTOS	_____
TOTAL	_____

ACEPTO LA RESPONSABILIDAD QUE PUDIERE SOBREVENIRME POR FALSEDAD EN ALGUNOS DE
 LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA SOLICITUD.

 LUGAR Y FECHA

 FIRMA

3.1. ANALISIS DE PUESTOS.

Debemos considerar el análisis de puestos como un requisito previo para el desarrollo de las actividades siguientes en el sistema de selección, esto dado que permite establecer específicamente la capacidad, las obligaciones y responsabilidades que deberá cumplir el empleado; y una vez obtenido tomar los criterios que regirán en el sistema e influyendo en este para modificarlo o establecer nuevos programas.

Las contribuciones más importantes del análisis de puestos a la empresa son las siguientes:

Dentro del área de Selección permite elegir instrumentos concretos para evaluar a la persona desde el punto de vista de la Psicología.

Tomando en cuenta los requerimientos del empleo se podrá elaborar los programas de instrucción adecuados para obtener una ejecución satisfactoria del mismo; y para establecer el valor de los empleos es necesario basarse en las obligaciones, así como en las condiciones del empleo (riesgo, grado de instrucción, etc.).

Para el establecimiento de un procedimiento de análisis de empleo consideramos importante lo siguiente:

Desglosar las actividades generales de un empleo

con el objeto de familiarizarse en cierto grado con el empleo.

Observar directamente la ejecución del empleo, -- sin tomar en cuenta las características personales del empleado, así como evitar limitarse en sus observaciones en -- su período de sus capacidades máximas o mínimas.

Procederá entrevistar a los trabajadores haciendo posible que el entrevistado se dé cuenta de cuál es el objetivo principal de la entrevista y a su vez tenga conciencia de qué es lo que se espera de él.

Como complemento el analizador ejecutará personalmente el trabajo para que de esta manera se capten algunos requerimientos que no fueron vistos en la observación o en la entrevista.

Dadas las consideraciones anteriores procedimos a establecer un panorama específico de análisis de empleo tomando en los siguientes elementos básicos ya que varía en el empleo que se analiza:

- a).- EJECUCION DEL TRABAJO: Puede ser físico o mental, ¿Qué es lo que hace el trabajador?, Cuáles son sus reacciones físicas ante una situación laboral?. Cuáles son sus herramientas, maquinaria, equipo, operaciones, fórmulas, juicios, etc., que les sirven

en su trabajo?.

¿Cuál es el objetivo general de la --
realización de ese trabajo y como se
relaciona cada tarea con ese propósi-
to.

- b).- HABILIDAD: Hasta qué grado conoce el empleo?, su equipo, los materiales, - técnicas y procedimientos. Qué grado de habilidad, discernimiento y agilidad intelectual deberá poseer para -- ejecutar el trabajo con precisión.
- c).- GRADO DE INSTRUCCION: Escolaridad, - experiencia, entrenamiento, ejercicio físico que requiere el trabajo.
- d).- AMBIENTE: Condiciones ambientales en que se realiza el trabajo.

3.2. RECLUTAMIENTO.

Una vez obtenido el análisis de puestos como punto de partida de una adecuada selección, la empresa deberá proveerse de material humano para el desarrollo del trabajo requerido en la organización. Es decir se iniciará el reclutamiento de personal.

La mayoría de los autores especializados en psicología industrial, coinciden en que el reclutamiento de personal no representa problema alguno, considerando que se cuenta con diferentes medidas de abastecimiento de personal que permite tener un campo amplio para cubrir la necesidad.

Estimamos que el reclutamiento es uno de los pilares importantes que sostendrán el sistema selectivo en la empresa y por ende el resultado positivo que esperamos de éste.

El reclutamiento debe prestar cuidadosa atención al análisis de puestos, por estar estrechamente relacionados ya que como se ha dicho antes, lo que se pretende es hallar a la persona adecuada a los puestos respectivos.

De gran importancia en el problema del reclutamiento, es determinar lo siguiente:

- a) Las fuentes de abastecimiento.
- b) Los medios de reclutamiento.

Las fuentes de abastecimiento son aquellos lugares que son capaces de proveer el personal necesario para cubrir las posibles vacantes de la empresa.

En qué lugar debemos buscar?. Lo más recomendable es que estas vacantes deben ser llenadas por personal -- que labore en la misma empresa; por ejemplo: todo aquel personal que halla realizado estudios profesionales y que se encuentre esperando la oportunidad de desempeñar un puesto superior detectándose éstos en archivos especiales de la empresa, siendo esto como una forma de motivación para el mismo, ya que toda empresa cuenta con personal que está en función de ascenso o traslado, son ya conocidos y tendrán una mejor comprensión del trabajo y un entrenamiento previo para los mismos trabajos que no tendrían las personas que llegaran de fuera de la empresa, ahorrándose los gastos que implicará reclutar a personal externo.

De no ser posible lo anterior se podrá recurrir a lo siguiente:

Los sindicatos se pueden considerar como una de las principales fuentes de abastecimiento, siempre y cuando exista en la organización.

Escuelas, Institutos Tecnológicos, Universidades, etc., dependiendo del tipo de personal que se quiera contratar.

Agencias de empleo que actualmente existen en - - abundancia en cualquier ciudad.

En la misma empresa donde exista personal que reuna los requisitos para el puesto.

Medios de reclutamiento: Conociendo las fuentes de reclutamiento hará falta determinar los medios a través de los cuales se efectuarán los contactos con los candidatos; es decir necesitamos adecuar el camino para llegar a las fuentes de reclutamiento.

Visitar escuelas comerciales, universidades, es--cuelas tecnológicas, etc.

Recurrir a la Publicidad a través de las columnas de empleo en los periódicos.

Los trabajadores actuales pueden hacer llegar a - sus parientes, amigos, etc., la necesidad que la empresa tie- ne de llenar los puestos vacantes.

3.3. ENTREVISTA

La entrevista de selección ha constituido el medio tradicional y más ampliamente usado para encontrar datos subjetivos del solicitante, que influyen en la decisión final para su contratación.

Sin embargo consideramos que ésta, empleada como única técnica para la selección de aspirantes, no proporciona una valoración muy amplia del sujeto, pues existen otros procedimientos; tales como las baterías de pruebas, la investigación de antecedentes laborales, etc. que utilizados sistemáticamente nos permitirán obtener un alto grado de objetividad en la evaluación, ya que la entrevista de la selección la entendemos como una herramienta más de un sistema selectivo, aplicada con el propósito de obtener información objetiva de los aspirantes, que nos ayude a determinar la adecuación de éstos a los puestos disponibles.

En el presente trabajo convenimos en aplicar un tipo de entrevista semi-estructurada; en la que se trazará un plan de desarrollo donde se valoran ciertos factores de importancia para la información que deseamos obtener, y en los cuales dentro de cada área existirá libertad de acción en las preguntas y su sucesión, recuperando el entrevistador la línea trazada y realizándola más ágilmente.

Consideramos que lo anterior ofrece ventajas muy

importantes como las siguientes:

1. Impide las divagaciones y permite obtener toda la información que deseamos recavar.
2. Se presta para valoraciones objetivas e impide que - los prejuicios del entrevistador influyan en la valoración.
3. No permite dejar sin tocar puntos importantes.

Así mismo fué necesario tomar en cuenta al inicio de la entrevista, la descripción de la tarea a desarrollar -- del solicitante para determinar el grado de aptitudes, conocimientos, experiencia, etc., que deberá exigírsele; así como - su solicitud de empleo pues en ella están asentados datos que nos auxiliarán en el curso de la entrevista.

Se procuró además que las personas entrevistadas esperaran de 5 a 10 minutos, esto con el objeto de neutrali--zar la posición defensiva y ofensiva con la que todo sujeto a entrevistar se presenta.

La parte inicial de la entrevista se utilizará para establecer confianza y comunicación (Rapport) con el entrevistado, y esto será constante durante la entrevista.

Una vez establecido el rapport se procederá a evaluar el aspecto y la apariencia del entrevistado tomando en - cuenta los siguientes aspectos:

- a) PRIMERA IMPRESION: que incluye los movimientos de la persona y su expresión facial, su apariencia física y su actitud en general.
- b) CONDUCTA DURANTE LA ENTREVISTA: formada por la palabra, actitudes y cultura en general.

AREAS A EXPLORAR.

ESCOLARIDAD

Su objetivo es el de evaluar la actuación del solicitante como estudiante, y la actitud del mismo ante la profesión que escogió.

HISTORIA LABORAL

En este apartado se recoge toda la información en cuanto a todos los trabajos que ha desempeñado, cotejándola con la solicitud de empleo.

SOCIABILIDAD

Se exploran algunos aspectos con relación a este factor para determinar sus relaciones interpersonales y su adaptación al medio ambiente.

MADUREZ

Se investiga hasta qué punto se puede considerar a la persona entrevistada tanto desde el punto de vista personal como profesional, madura.

DON DE MANDO

Se explorarán cualidades para determinar si son las adecuadas para desempeñar un puesto directivo.

HISTORIA PERSONAL

Su objetivo es evaluar la posición del sujeto ante la familia y la sociedad, a través de los datos proporcionados sobre el pasado y el presente familiar.

Se ha elaborado un cuestionario con las preguntas encaminadas a explorar las áreas antes mencionadas, para llevar una secuencia de la entrevista.

Estimamos importante no tomar notas durante la entrevista, solamente lo más relevante o significativo para el entrevistador y una vez terminada ésta, se elaborará un reporte que contendrá la información global.

CUESTIONARIO

Nombre _____ Fecha _____
 Edad _____ Edo. Civil _____ Puesto _____

PRIMERA IMPRESION

Sus movimientos son:

Torpes-----Innecesarios-----
 Hábiles-----Agiles-----
 Arreglo Personal-----
 Vestido-----
 Nervioso-----Tranquilo-----
 Apariencia satisfactoria-----
 No satisfactoria-----
 Higiene----- Defectos físicos--

Actitud:

Agresiva-----cooperadora-----
 Evasiva-----Abierta-----
 Curiosa-----Indiferente-----
 Hostil-----Miedosa-----
 Mirada directa-----Evasiva-----
 Distraída-----
 Expresión Normal-----
 Movable-----Parco en gestos-----

CONDUCTA DURANTE LA ENTREVISTA

Empleo de la Palabra: Fluidez-----Tono-----
 Manera de expresarse-----
 Vocabulario-----
 Nerviosa-----Defensiva-----
 Agrevisa-----Cooperadora-----

CAMBIOS APARENTES EN LAS DIFERENTES FASES DE LA ENTREVISTA

Actitudes: Ante la entrevista-----
 Ante aspectos familiares-----

 Ante jefes, trabajo empresa----

Cultura: Manera de hablar-----
 Cortesía----Preferencias-----

ESCOLARIDAD

Instrucción-----Especialidades-----
 Maestrías-----Cursos-----
 Estudios Continuos-----Interrumpidos-----
 Causas-----
 Promedio de calificaciones-----Tipo de adiestra- -
 miento práctico que recibió-----
 Rama de la carrera que le atrae más-----
 Causas-----Qué le hizo decidirse por
 esta carrera-----
 Aspiraciones con relación a sus estudios-----
 Pertenece a alguna agrupación profesional-----Indique a --
 cuál-----

HISTORIA LABORAL

Revisión de todos los trabajos que aparecen en su solicitud y recavar la información necesaria si falta en alguno de ellos. Cómo entró a trabajar a cada uno de ellos (contactos).

 Investigación con detalle de los tipos de trabajos desempeñados

 Evolucionó dentro de cada empresa----- Opinión del entrevistado hacia cada uno de sus jefes en sus diferentes trabajos-----

Cómo fueron sus relaciones-----

Problemas técnicos-----Problemas personales-----

-----Relación con sus compañeros-----

-----A cuántas personas supervisó-----

Razones para dejar cada uno de los empleos-----

Razonables-----Injustificados-----Loables-----

ULTIMO O ACTUAL EMPLEO

Empresa-----Dirección-----
 Giro-----Puesto desempeñado-----
 Cambios de puesto en la misma empresa-----
 Progresó-----Ingresos-----
 Deberes y responsabilidades-----
 Razones para dejar el puesto-----
 Asiduidad-----Gustos y Disgustos en su desempeño-----
 -----Duración en el puesto-----

SOCIABILIDAD

Experiencias de trabajo que exigen una actividad en grupo----
 -----En la escuela participó en activida--
 des de tipo social-----Aficiones-----
 Pasatiempos-----Hobbies-----
 Toma parte en asuntos de la comunidad-----
 Demuestra en sus aficiones que le gusta el trato con la gen--
 te-----

MADUREZ

Trabajó o trabaja después de salir de la escuela o durante las
 vacaciones escolares-----Se deja influir por la fami
 lia-----Ha vivido alguna vez fuera de su ca-
 sa-----Tiene buen sentido de responsabilidad-----
 -----A qué se debe que halla solicitado trabajo
 en esta empresa-----
 Motivo profesional razonable-----

DON DE MANDO

Ha tenido alguna experiencia como jefe-----
 En la escuela----- Empleo-----Sociedad-----
 Aspira a ser un Líder-----Causas-----
 Tiene aspecto de reunir cualidades naturales de líder-----
 Dominador-----Inspira confianza-----
 Respeto-----Es agresivo dentro de los límites---
 -----Tiene confianza en sí mismo-----

HISTORIA PERSONAL

Estado civil-----Cuántos hijos tiene-----
 Cómo considera sus relaciones con su cónyuge-----
 Cuánto tiempo le dedica a su familia-----
 Problemas familiares que le perturben actualmente-----
 -----Intérfieren estos en el desempeño de su trabajo
 -----Problemas de salud en el área fami-
 liar que se consideren graves-----Antecedentes de en-
 fermedades-----Alcoholismo-----delincuencia-
 -----Hijo adoptivo-----
 Legítimo-----Nacimiento deseado-----Parto---
 -----Reacciones de la madre-----Padres divorciados---
 Trabajo constante sin juegos-----Desarrollo de su ni-
 ñez difícil-----Adecuado-----Adolescencia--
 -----Edad adulta-----Sexualidad-----Información-
 -----Experiencias-----Adaptación-----
 -----Noviazgo-----Se siente actualmente abandonado
 -----Lleva una vida ordenada-----

Se tomarán datos en este cuadernillo una vez que la entrevista haya terminado y se usará como guía para la misma.

Se estableció como tiempo de duración de 20 a 30 minutos para cada entrevista y deberá suspenderse en cuanto haya señales de agotamiento.

3.4 BATERIA DE PRUEBAS PSICOLOGICAS

Los Tests son las herramientas hasta ahora más eficaces que nos dan una evaluación más objetiva de la persona, explorándose con ellas las características psicológicas que estén relacionadas con el éxito en el empleo.

Otra de las finalidades de estas herramientas, es - que permiten el traslado de los empleados a puestos de mayor responsabilidad y valoran la eficiencia de los programas de adiestramiento para el asesoramiento y consejo de los empleados.

Nos avocamos exclusivamente al uso de las pruebas - en selección.

Se establece como primer punto importante la determinación de las características que se pueden medir, y que están relacionadas con el éxito en el puesto; es decir se requiere que el aspirante reúna un grado establecido de aptitud (Inteligencia), y que a su vez reúna ciertas características de personalidad con las cuales pueda desempeñar satisfactoriamente el puesto.

Hemos convenido en establecer para nuestra investigación las siguientes pruebas:

TESTS PSICOMETRICOS

DESTREZA

Esta prueba mide la coordinación motora de ojos y manos y la destreza muscular en movimientos finos y burdos.

Demuestra habilidades básicas indispensables en varios campos de empleo.



DESTREZA

SPANISH EDITION A

Traducido por Gustavo Torroella, Ph. D., La Habana - Revisado y adaptado por PIC, Bogotá.

CONFIDENCIAL

CALIFICACION FINAL

AREA DESTREZA

FECHA

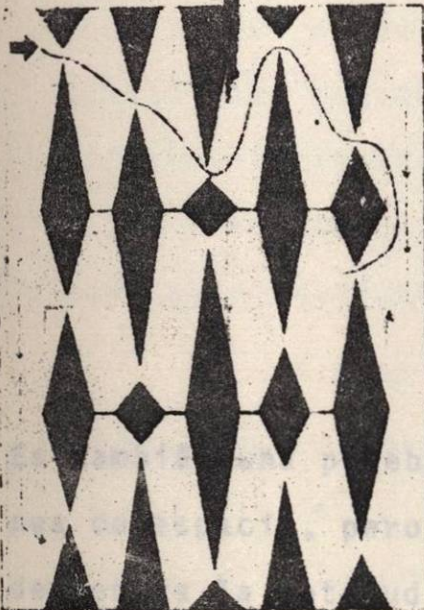
NOMBRES

APELLIDOS

Señor aspirante a empleo:

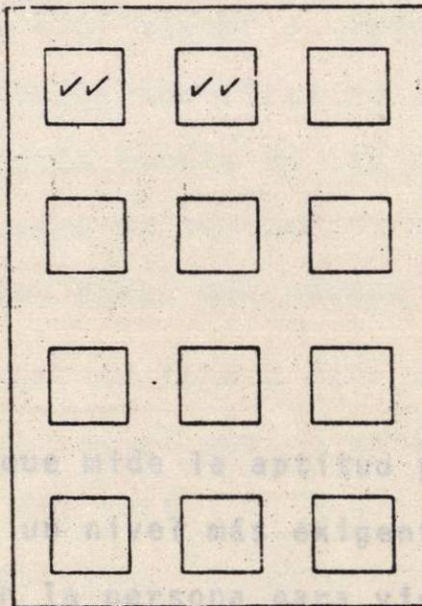
Esta es una Prueba de su destreza manual. Usted hará tres ejercicios con lápiz (recién afilado). Ahora, practique con las muestras de abajo.

1
Trace una línea por el laberinto



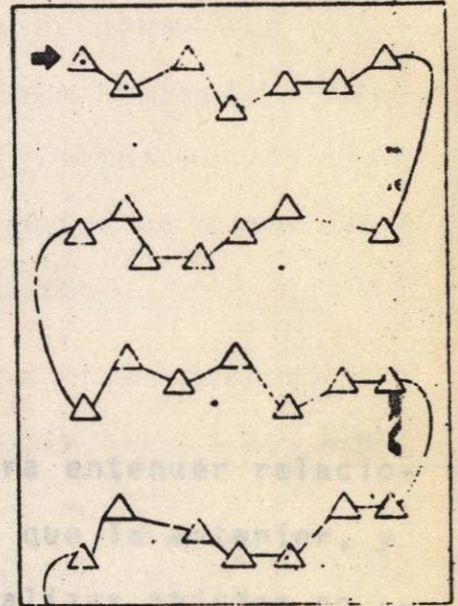
Su línea no debe tocar ninguna punta, y debe ser continua.

2
Haga dos marcas (✓✓) en cada cuadro.



Debe haber solo 2 marcas dentro de cada cuadro. Las marcas pueden tocar los bordes del cuadro.

3
Ponga 1 punto en cada triángulo



Los puntos no deben tocar los lados de los triángulos.

* * *

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, usted empezará a trabajar en las pruebas. En cada una de las tres pruebas se tomará el tiempo separadamente. Cada prueba dura solo 1 minuto. Trabaje **RAPIDAMENTE**, pero con **CUIDADO**. La rapidez es muy importante.

Ahora, escriba con letra de molde su nombre y la fecha, en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO-ESPERE LA SEÑAL



DIMENSION

Es también una prueba que mide la aptitud para entender relaciones de espacio, pero a un nivel más exigente que la anterior, y demuestra la aptitud en la persona para visualizar objetos en -- dos y tres dimensiones.

FE DE ERRATA.

No se anexa muestra por haberse agotado en la práctica.

TEST DOMINO

Las instrucciones para el examinador son las mismas que para cualquier otro test colectivo de inteligencia: es necesario que se dedique el máximo cuidado a asegurar que los sujetos han entendido las instrucciones; debe controlar individualmente la anotación exacta de las respuestas en los ejemplos; y no dará la orden de iniciar el trabajo hasta que todos hayan aclarado las dudas que puedan existir.

El examinador se tomará para esta tarea todo el tiempo que sea necesario, el que no será computado a los efectos de la ejecución del test. El dominó es aplicable a sujetos de 12 años en adelante; la experiencia del autor con sujetos menores de esta edad es limitada, aunque ha podido administrarlo con éxito, en forma individual, con niños de 10 años.

Las dificultades implícitas en el proceso de razonamiento, citados anteriormente, constituyen una valla infranqueable para los sujetos de edades inferiores. Hay que señalar en cambio, que no tienen ninguna influencia sobre los resultados del test, el hecho de que los sujetos sepan o no jugar al dominó o el hecho de que se encuentran más o menos entrenados en la práctica de este juego. Se ha sabido que los resultados de las investigaciones realizadas sobre el aspecto anterior son consistentemente negativos. 000224

El test puede administrarse individual o colectivamente, en grupos de hasta 60 sujetos; en el trabajo con adultos y con adolescentes de edades próximas a los 18 años. La prueba se hace prácticamente autoadministrada. Esto ocurre también en muchos exámenes individuales, en las cuales el papel del examinador se limita a responder las preguntas que pueda formular el sujeto.

Al reducir al mínimo la intervención del factor humano externo al sujeto, se haya cerca del ideal largo tiempo acariciado por los constructores de Tests: La autoadministración absoluta de las pruebas.

Teniendo en cuenta los hechos citados, no debe sorprender que el Dominó alcance coeficientes de confiabilidad sumamente elevados y que sea tal vez el más confiable de los test.

El tiempo de ejecución normalmente dado al dominó es de 30, contados desde el momento en que se completa la página preliminar, hasta que son devueltos al examinador los cuadernos y hojas de respuestas; aunque conviene respetar dicho límite, la concesión de unos minutos adicionales (no más de 10) no afecta los resultados, siempre que los mismos se destinan a completar el test. Para la mayoría de los sujetos, 30 minutos es un plazo razonable, ya que los demás habrán alcanzado en dicho tiempo el límite máximo de su eficiencia.

La experiencia del autor indica que cuando a los --
30 ó 35 minutos el grupo de sujetos queda reducido a 1/5 ó - -
1/6 de su número original, es totalmente inútil prolongar el -
tiempo de ejecución.

LO QUE USTED TIENE QUE HACER

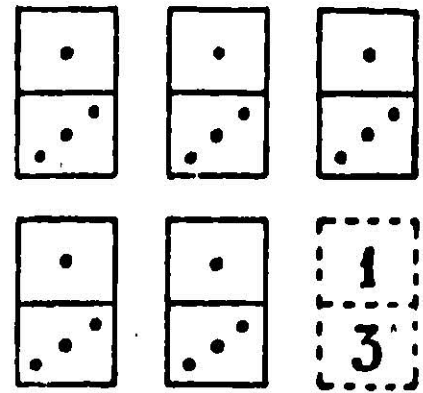
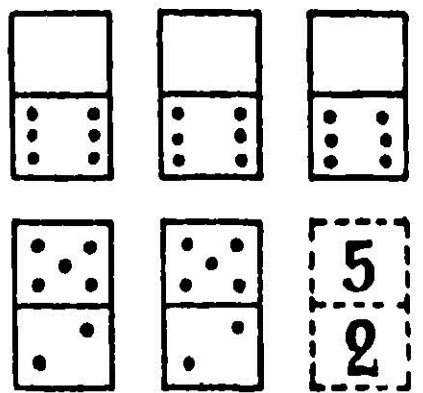
En cada uno de los cuadros siguientes hay un grupo de fichas de dominós. Dentro de cada mitad los puntos varían de 0 a 6.

Lo que usted tiene que hacer es observar bien cada grupo y calcular cuántos puntos le corresponden a la ficha que está en blanco.

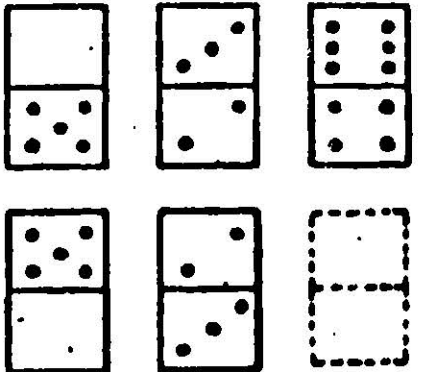
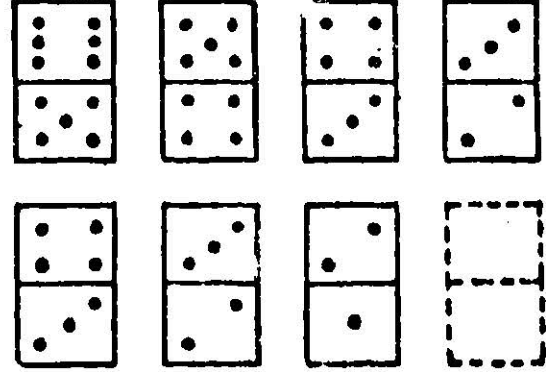
SOBRE ESTE CUADERNO NO DEBE ESCRIBIR NADA. ESCRIBIRA EN LA HOJA DE RESPUESTAS, Y EN NUMEROS, LAS CIFRAS QUE CORRESPONDAN A CADA FICHA EN BLANCO.

EJEMPLOS

Aquí hay dos ejemplos (el A y el B) que ya han sido resueltos. Observe cómo y por qué corresponden esas soluciones.

<p>A</p> 	<p>B</p> 
--	---

Los siguientes (el C y el D) son otros dos ejemplos. Fijese bien en cada grupo y trate de averiguar qué cifras corresponden al dominó vacío.

<p>C</p> 	<p>D</p> 
---	--

NO DE VUELTA LA PAGINA. ESPERE LA INDICACION.

HERRAMIENTAS

Determina los conocimientos y comprensión sobre herramientas y equipos industriales de uso más común y por consiguiente, - dá el nivel de conocimientos básicos generales sobre mecánicos.

HERRAMIENTAS

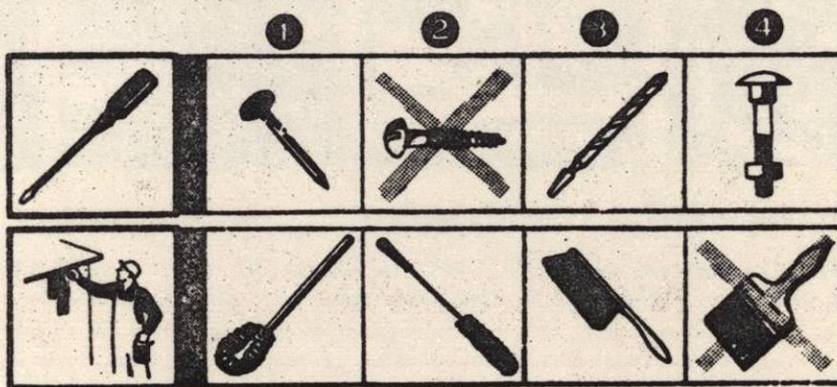
REVISADO Y ADAPTADO POR PIV-CARACAS

CONFIDENCIAL

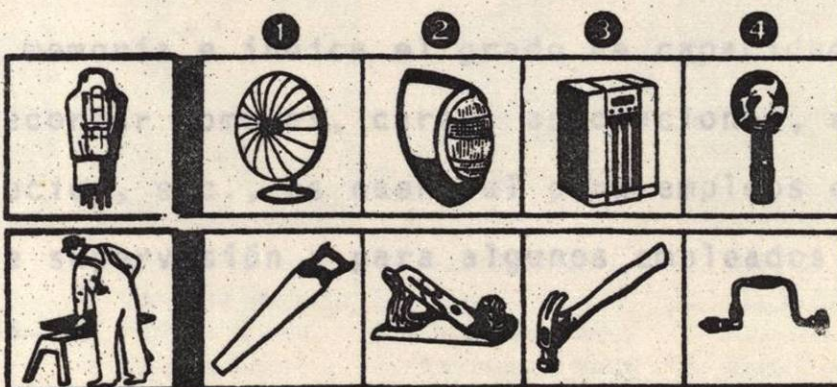
Señor aspirante a empleo:

Esta es una prueba de su aptitud para reconocer figuras de herramientas, equipo y aparatos corrientes. Aquí hay dos muestras de los problemas con que va a trabajar. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por qué están marcadas en esa forma.

MIRE EL CUADRITO DE LA IZQUIERDA. CUAL DE LOS OTROS CUATRO DIBUJOS SE RELACIONA CON ESTA FIGURA ?



Ahora estudie y resuelva los dos problemas de abajo. Marque una X en la figura que SE RELACIONA con la del cuadrado de la izquierda. En cada serie solo hay una respuesta correcta.



Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos. **TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO.** La prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Conteste las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO-ESPERE LA SEÑAL



MEMORIAS

Mide la memoria e indica el grado de capacidad para reconocer y recordar nombres, caras, asociaciones, especificaciones, precios, etc., es esencial para empleos de ventas, trabajos de supervisión y para algunos empleados de oficina y técnicos.

MEMORIA

CONFIDENCIAL

SEÑOR ASPIRANTE A EMPLEO

Esta es una prueba de su aptitud para recordar nombres y caras. Abajo hay ejemplos de las preguntas que usted ha de contestar en la prueba misma. Ahora, estudie las cuatro fotografías y recuerde los nombres de las personas directamente abajo:



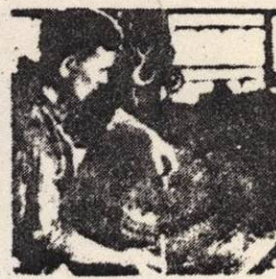
Ana Gómez



Jaime Montero



Dolores Cobos



Ricardo Baz

Abajo hay 4 fotografías más. Debajo de cada foto hay cuatro nombres y la frase "No aparece". En la columna a la derecha, usted debe marcar el número de la contestación correcta (1, 2, 3, 4 o 5). Si usted ha visto la fotografía idéntica en el grupo original que está arriba, entonces la contestación correcta se encontrará entre los cuatro nombres; si la idéntica fotografía no estaba entre las del grupo original, entonces la contestación correcta es "No aparece" (Contestación 5). La contestación de la fotografía (1) ya está marcada. Ahora conteste usted las otras tres.

1



- 1. José Bautista
- 2. Ricardo Baz
- 3. Enrique Escobar
- 4. Jaime Montero
- 5. No aparece

2



- 1. Margarita Perla
- 2. Carolina Moheno
- 3. Natalia Ibarra
- 4. Dolores Cobos
- 5. No aparece

3



- 1. Ricardo Baz
- 2. Miguel Pérez
- 3. Jaime Montero
- 4. Raymundo Vega
- 5. No aparece

4



- 1. Dolores Cobos
- 2. María Elías
- 3. Ana Gómez
- 4. Rosa Corral
- 5. No aparece

1 2

2

3

4

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal volteará este cuaderno a la última página, y estudiará un grupo de 16 fotografías durante 2 minutos. Después abrirá el cuaderno en las hojas interiores donde hay 36 fotografías y marcará en cada fotografía el nombre correcto o "No aparece". (No se permite hacer referencia a las fotografías de la última página, mientras usted está contestando las preguntas.) Usted empleará 3 minutos en esta prueba, después de dada la señal.

Ahora, escriba con letra de molde su nombre y la fecha, en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO-ESPERE LA SEÑAL

C. FINAL

C. PREVIA

FECHA

AREA

FECHA

NOMBRES

APELLIDOS

NUMEROS

Determina el coeficiente de rapidez y precisión en la comprensión y manejo de sistemas de números, archivos, claves, símbolos y procedimientos.

Mide la aptitud para entender sistemas organizados.

NUMEROS

SPANISH EDITION A
 REVISADO Y ADAPTADO POR PIV-CARACAS
 Traducido por Gustavo Terroella, Ph. D., La Habana. Revisado y adaptado por PIC - Bogotá.

CONFIDENCIAL

Señor aspirante:

Esta es una prueba de su aptitud para trabajar con el sistema numérico u otros sistemas de símbolos como los que se usan en archivos, códigos, catálogos, etc. A continuación hay tres ejemplos de los problemas que usted tiene que resolver en la prueba, los cuales ya están resueltos. Estúdielos y vea por qué están resueltos en esa forma.

	①	②	③	④	
$4 + 7 + 3 =$	12	13	14	15	3
	①	②	③	④	
$24 + 6 + 3 =$	7	8	6	10	1
	①	②	③	④	
$5 \times 9 + 4 =$	45	49	51	54	2

HAGA SUS CUENTAS AQUI
 si es necesario

Ahora resuelva los siguientes. Escriba el número de la respuesta correcta, (① ② ③ o ④) en el cuadrito que sigue a cada pregunta. En cada problema, empiece con el primer número; después irá el segundo; después el tercero, etc. Trabaje mentalmente lo más rápido que pueda. Si quiere hacer cuentas emplee el espacio de la derecha.

	①	②	③	④	
$6 + 2 - 1 =$	6	7	8	9	<input type="checkbox"/>
	①	②	③	④	
$11 + 7 + 3 =$	2	3	4	6	<input type="checkbox"/>
	①	②	③	④	
$3 + 4 \times 2 =$	14	15	16	18	<input type="checkbox"/>

HAGA SUS CUENTAS AQUI
 si es necesario

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO · ESPERE LA SEÑAL

PARTES

Es una prueba que mide la aptitud para visualizar tamaños y figuras y relaciones de todo con sus partes, mide el sentido de proyección de planos y organización; y busca aptitudes que son básicas para el mecánico, el técnico y el supervisor o jefe.

PARTES

SPANISH EDITION A

REVISADO Y ADAPTADO POR RIV-CARACAS

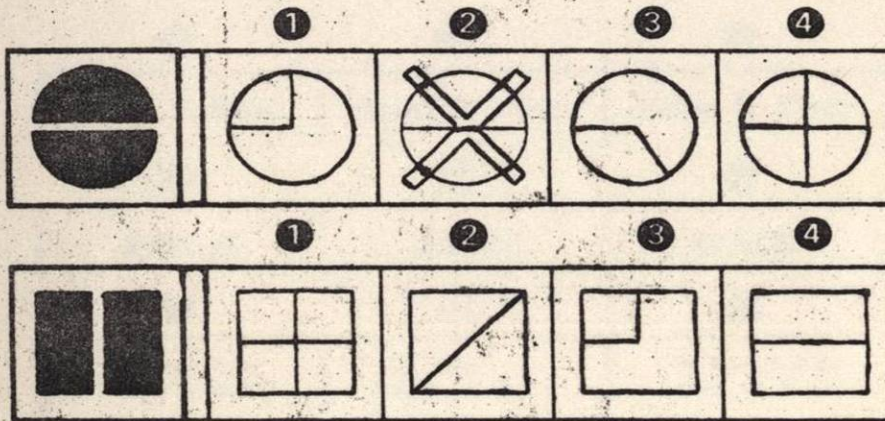
Traducido por Gustavo Torroella, Ph. D., La Habana. Revisado y adaptado por PIC - Bogotá.

CONFIDENCIAL

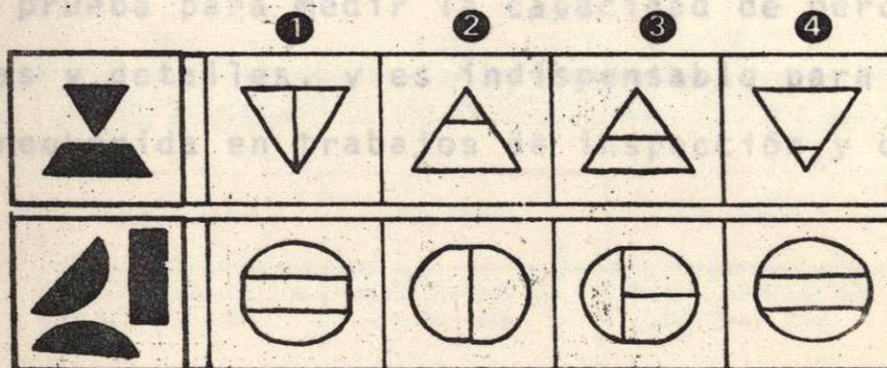
Señor aspirante a empleo:

Este es un examen de su aptitud para ver la relación entre un todo y sus partes. Abajo hay dos ejemplos resueltos de los problemas que hay en la prueba. Estúdielos y vea por qué están contestados en esa forma.

MIRE EL CUADRO DE LA IZQUIERDA. EN CUAL DE LOS OTROS CUATRO APARECEN ACOPLADAS LAS PARTES?



Ahora resuelva los dos problemas que siguen. Marque con una X el cuadro en que aparecen ACOPLADAS las mismas piezas. En cada caso hay un solo cuadro con las partes correctamente acopladas. A veces, para que encajen, las piezas tienen que voltearse o hacerse girar.



Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. La prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Contesté las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO - ESPERE LA SEÑAL

PERCEPCION

Es una prueba para medir la capacidad de percepción rápida en palabras y detalles, y es indispensable para determinar la aptitud requerida en trabajos de inspección y de detalle.

PERCEPCION

SPANISH EDITION A
 REVISADO Y ADAPTADO POR PIV-CARACAS
 Traducido por Gustavo Torroella, Ph. D., La Habana. Revisado y adaptado por PIC - Bogotá.

CONFIDENCIAL

Señor aspirante a empleo:

Esta es una prueba de su aptitud para percibir detalles de palabras y números rápidamente, además de semejanzas y diferencias. Abajo hay tres muestras del tipo de las preguntas que contestará usted en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea porqué están contestadas en esa forma.

VEA LA PALABRA A LA IZQUIERDA. CUAL RESPUESTA ES EXACTAMENTE IGUAL ?

	①	②	③	④	
Jaime E. Pérez	Jaime F. Pérez	Javier E. Pérez	Jaime E. Pérez	Jaime E. Peret	<input checked="" type="checkbox"/> 3
	①	②	③	④	
\$385.27	\$385.27	385.27	\$358.27	\$382.57	<input checked="" type="checkbox"/> 1
	①	②	③	④	
Cia. Roma, S. A. México 11, D. F.	Cia Roma, S. A. México 17, D. F	Cia. Roma, S. A. México 11, D. F.	Cia. Roma, S. R. L. México 11, D. F.	Cia. Roma, S. A. México 11, D. F.	<input checked="" type="checkbox"/> 2

Ahora conteste los problemas de abajo. Escriba el número de la respuesta correcta ①, ②, ③ o ④ en el cuadrado que sigue a cada problema. La respuesta correcta debe ser exactamente igual en su contenido o deletreo, y no forzosamente en la misma forma que está impresa.

	①	②	③	④	
Sr. R. D. Gón ez	Sr. R. D. Gámez	Sr. R. D. Gómez	Sra. R. D. Gómez	Sr. B. D. Gómez	<input type="checkbox"/>
RV-62497	RW-63497	RV 62497	RV-62974	RV-62497	<input type="checkbox"/>
BANCO NACIONAL RIO CALLE DIEZ 396	Banco Nacional Rio Calle Diez 396	Banco Nacional Rio Calle Diez 369	Banco Nominal Rio Calle Diez 396	Banco Nacional Rio Calle Doce 396	<input type="checkbox"/>

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Contesté las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO · ESPERE LA SENAL

RAZONAMIENTO

Mide la aptitud para abordar y resolver problemas difíciles, - pensar lógicamente, prever y planear y tratar con relaciones - abstractas.

Es una prueba decisiva para empleados de niveles altos.

RAZONAMIENTO

SPANISH EDITION A
REVISADO Y ADAPTADO POR PIV-CARACAS

Traducido por Gustavo Torroella, Ph. D. La Habana Revisado y adaptado por PIV - Bogotá.

CONFIDENCIAL

Esta es una prueba de su aptitud para resolver problemas. Abajo hay tres muestras de las cuestiones que tiene que resolver en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por qué están contestadas en esa forma.

El número QUE SIGUE es: 3 5 7 9 11 13 ?

1	2	3	4
13	14	15	16

En la serie, cada número es dos unidades mayor que el anterior. EL QUE SIGUE sería dos más que el último de la serie: o sea 15. Esta es la respuesta bajo la columna 3. Por eso se ha puesto 3 en el cuadrado.

¿ Qué grupo NO VIENE BIEN ?

1	2	3	4
EXHM	IJKL	ABCCh	RSTU

Tres grupos tienen las letras en orden alfabético. El primer grupo no está en ese orden, y por lo tanto NO VIENE BIEN. Por eso se ha puesto 1 en el cuadrado.

La letra QUE SIGUE es: mnmnmnmn ?

1	2	3	4
ll	m	n	ñ

La serie está así: mn mn mn mn. La letra QUE SIGUE sería m, que es la respuesta bajo la columna 2.

Ahora conteste los problemas que hay abajo. Escriba el número de la respuesta correcta (1 2 3 o 4) en el cuadrado que sigue a cada problema.

El número QUE SIGUE es: 44 41 38 35 32 29 ?

1	2	3	4
25	26	27	28

¿ Qué grupo NO VIENE BIEN ?

ASTA	AGHA	AMNA	LPQL
------	------	------	------

La letra QUE SIGUE es: efxghxijx ?

k	l	x	y
---	---	---	---

Usted ha debido escribir 2, 4 y 1 en los cuadrillos.

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como éstos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Contesté las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y grupo, y la fecha, en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO - ESPERE LA SEÑAL

TERMINOS COMERCIALES

Esta prueba busca medir la capacidad para comprender datos y nombres comunes de oficinas y negocios dando una idea de los conocimientos que la persona posee al aspecto.

Para cada una de estas pruebas; el examinado debe leer cuidadosamente las explicaciones de la portada y el Psicólogo debe cerciorarse de que él conteste por sí mismo y correctamente las preguntas de ejemplo que aparecen en cada una de las pruebas antes de dar comienzo marcando el tiempo reglamentario.

TERMINOS COMERCIALES

SPANISH EDITION A
 REVISADO Y ADAPTADO POR PIV-CARACAS
 Traducido por Gustavo Tortoella, Ph. D., La Habana. Revisado y adaptado por PIC - Bogotá.

CONFIDENCIAL

SEÑOR ASPIRANTE A EMPLEO

Esta es una prueba de su aptitud para entender palabras e información usadas en los negocios y la industria. Abajo hay tres muestras de las cuestiones que tiene que resolver en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por que están contestadas en esa forma.

SOLICITAR significa lo mismo que:

1	2	3	4	
presupuestar	recibir	pedir	comprar	3

SALARIO significa lo mismo que:

1	2	3	4	
ganancia	gratificación	suelo	dividendos	3

MONOTONIA significa lo opuesto a:

1	2	3	4	
repetición	variedad	armonía	aburrimiento	2

Ahora conteste los problemas que hay abajo. Escriba el número de la respuesta correcta 1, 2, 3, o 4 en el cuadrado que sigue a cada problema.

DEMORA significa lo mismo que:

1	2	3	4	
extra	atraso	paro	eternidad	<input type="checkbox"/>

GANANCIA significa lo opuesto a:

neto	pérdida	dinero	cuenta	<input type="checkbox"/>
------	---------	--------	--------	--------------------------

APLAZAR significa lo mismo que:

citar	convocar	posponer	cumplir	<input type="checkbox"/>
-------	----------	----------	---------	--------------------------

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como éstos. Trabaje rápidamente, pero con cuidado. Esta prueba dura solo 5 minutos y no es de esperarse que usted la termine toda.

Ahora, escriba con letra de molde su nombre y la fecha, en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO - ESPERE LA SEÑAL

PRUEBAS PROYECTIVAS.

TEST DEL ARBOL

El dibujo del árbol, test de proyección gráfica -- lanzado por Karl Koch, Psicólogo Suizo, es útil para el primer contacto con el aspirante; por eso tiene, por una parte algo en común con los demás tests gráficos. Por otra parte debido a -- que se desarrolla el tema, tiene vinculación con los tests proyección, con algunas modalidades propias.

El mismo Koch afirma que el dibujo del árbol es como una grafología menos sutil, rudimentaria y menos elaborada, pero que en ciertos casos permite ver lo que aquélla no logra.

En todo grafismo se ha hecho clásica la distinción entre el trazado y la disposición del mismo en la página, por -- una parte existe la ejecución de un dibujo, en nuestro caso el árbol que es dispuesto dentro de un determinado espacio; la hoja de papel. También existe un sujeto ejecutante, un instrumento, el lápiz: el espacio en blanco y un objeto como fin: El -- árbol.

El trazo presenta siempre una estructura íntima y -- una forma exterior. Del conjunto de trazos resulta una configuración: el dibujo realizado (el árbol), cuyas partes tiene relación entre sí y que también ocupan una determinada posición en el espacio de la hoja.

Toda ejecución es una afirmación del sujeto operan-

te ante la realidad exterior; es una proyección. En el dibujo la realidad exterior es la hoja de papel sobre la cual el sujeto se volcará y proyectará por medio del dibujo su personalidad.

La hoja es el espacio disponible dentro del cual el individuo se manifestará en cierto modo mediante el dibujo.

Para el test del árbol se puede utilizar -- una hoja común de dibujo o de papel carta. El instrumento utilizado será el lápiz.

Hay personas que necesitan mayor espacio para desarrollarse otras prefieren una área menor. Unos se inclinan por lápices más duros o más suaves.

Para estudios comparativos conviene utilizar hojas de mediano espesor, un lápiz de dureza media o tener varios lápices de calidades distintas de dureza, que se deja a disposición del dibujante. Conviene que la hoja se coloque sobre una superficie plana no muy dura, para facilitar el dibujo y su exactitud.

Para realizar el test basta pedir al sujeto: dibuje un árbol a su gusto. Con el objeto de evitar varias preguntas cuyas respuestas pueden tener efecto de sugestión que perturbe la espontaneidad del dibujo, se puede agregar: tiene absoluta libertad; en cualquier forma que lo haga -- estará bien, siempre que sea a su gusto y según su propia idea.

Después de realizado el primer dibujo se puede pedir que dibuje otro árbol distinto al primero. Puede haber sorpresas, ya que algunas veces algunos detalles coinciden y los dos árboles son prácticamente iguales.

Si son distintos se debe tener en cuenta los aspectos contenidos en los dos dibujos. Las señales discordantes no se anulan, si no se complementan.

Todo el dibujo estará compuesto de trazos combinados, con predominio de una u otra calidad de trazos; rectas, curvas ó ángulos. Difícilmente hay exclusividad de un solo tipo de trazo.

PRUEBAS PROYECTIVAS.

TEST DE DIBUJO DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER.

La técnica de aplicación de este test es sumamente fácil y esto es lo que ha constituido una de sus mayores ventajas y a lo que debe su extensa difusión.

Se presenta al examinado un papel blanco tamaño carta de (20 X 30 cms. aproximadamente); un lápiz medianamente blanco y un borrador, y se le pide simplemente "dibuje una persona".

Mientras el sujeto trabaja se anotan sus datos de identificación y las primeras preguntas que formulan los examinados, el tiempo que tarda en realizar el dibujo, la secuencia de las partes dibujadas, si ha utilizado el borrador y que partes ha borrado además de todos los comentarios del sujeto mientras dibuja. Es importante también anotar el sexo de la persona que dibuja.

Cuando el examinado termine se le da otra hoja en blanco y si ha dibujado un hombre se le pide que esta vez dibuje una mujer o viceversa, según sea el caso.

Si el sujeto dibuja solo la cabeza, se le pide que complete el dibujo.

La resistencia que algunas veces presentan ciertos sujetos al dibujar, suele desaparecer si se les asegura, con palabras apropiadas, que su tarea tiene solo un valor como experien-

cia psicológica; pero que en realidad nada importa que sepa dibujar o no.

Si el sujeto omite alguna parte importante del cuerpo se le puede presionar para que trate de completarlo, anotando = las omisiones primeras, que algunas veces sirven de indicios para hacer interpretaciones.

En una segunda parte más profunda de la aplicación, - está lo que se llama "el análisis de asociaciones" que tienen - valor para dilucidar algunos significados especiales y proble--mas particulares del dibujo.

Además el método asociativo ofrece un excelente tema para el interrogatorio indirecto. La mayoría de las personas - no atienden el modelo gráfico cuando comienzan a producir aso--ciaciones; rápidamente se deslizan hacia sus propios defectos, compensaciones y deseos. A menudo se introducen personalizaciones inconscientes y los sujetos comienzan a decir "yo", aunque aparentemente hablan de la persona dibujada.

La autora ha elaborado un cuestionario destinado a descubrir las actitudes del paciente hacia sí mismo y hacia los demás. En esta parte de las asociaciones, el examinador una vez terminados los dibujos, toma el que representa el mismo sexo del examinado y dice: Muy bien; veamos ahora, si inventamos una relación de esta persona como si fuera de teatro o novela; Por ejemplo: Cuántos años le parece que tiene?, Parece una persona casada o soltera?, En qué trabaja?, Es una persona inteligente?, Es

activo, etc.

Las preguntas se formulan alrededor de las palabras o frases que siguen y que han sido elaboradas teniendo solo en cuenta la idea central de la pregunta, para que el examinador tenga la mayor plasticidad al formularla y suponiendo que quien contesta es un varón; desde luego puede modificarse adecuadamente si se trata de una mujer o un niño.

Cuando el paciente ha terminado con todas las preguntas, se le pide que identifique todos los juicios que han hecho del dibujo que cree que podrían pertenecer a él mismo.

Cuando se emplea con fines terapéuticos, las asociaciones pueden extenderse y adaptarse a los problemas específicos del individuo.

Este test es muy económico en cuanto al tiempo de aplicación para los dos dibujos que debe realizar el examinado no tarda más que de 15 a 20 minutos y un experimentador adiestrado requiere otros tantos para la interpretación, sin sistema de clasificación y directamente de las figuras.

El método puede adaptarse a las aplicaciones en un grupo siempre que los examinados no se sienten demasiado juntos y entonces puede proporcionar una técnica para la selección de las personas con propósitos educacionales, industriales, etc.

INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE MINNESOTA

MMPI

El inventario de la personalidad de Minnesota consiste en un cuestionario de 566 frases, mismas que el sujeto deberá responder en una hoja de respuestas marcando con lápiz si la pregunta es cierta o mayormente cierta en su caso, rellenando el espacio correspondiente marcado con la letra C, o si la oración es falsa o mayormente falsa en su caso, rellenando el espacio marcado con la letra F.

Las bases fundamentales para el uso de esta prueba -- siguen el criterio que señala: que cuando un grupo de personas son similares en ciertos aspectos de su conducta, es decir, en la forma de contestar a una serie de preguntas acerca de ellos mismos son también similares en otras formas y por lo tanto -- ciertas características de personalidad individual son sugeridas por la forma en que responden cuando estas contestaciones -- son comparadas con las de un grupo identificado.

Las comparaciones entre las diferentes personas se ha logrado fácilmente al observar las reacciones a 566 variables -- de la conducta. Estas por ser demasiado numerosas para investigarlas a cada una, se logró agruparlas con fines de calificación, y después de que las respuestas del sujeto estudiado se -- han computado para cada escala, sus puntuaciones son convertidas en una gráfica o perfil.

Las escalas básicas en esta prueba son 13, cuatro de

de ellas de validez y nueve clínicas.

ESCALAS DE VALIDEZ.

La escala (?) de frases omitidas o "No puedo decir", se obtiene contando el número de frases que el sujeto no contesta.

Actualmente se le enfatiza al sujeto que conteste todas las preguntas y se ha dejado ya la parte de la consigna en que se le explica al sujeto que si la oración o proposición no se aplica a usted o si se trata de algo que usted desconoce, -- no haga marca alguna en la hoja de contestaciones.

Una alta puntuación en esta escala que no se puede -- llegar a ninguna conclusión sobre ese sujeto en particular.
La escala K.

En la escala modificadora y tiene por objeto diferenciar casos de sujetos que sin ningún padecimiento mostraban respuestas de tal naturaleza que les hacía aparecer como normales y por otra parte había personas con padecimientos mentales que parecían no tener ninguno. Con este fin se buscó una serie de oraciones que pudieran ofrecer un cuadro de la actitud que el paciente tenía al interpretar la prueba. 30 frases integran -- la mencionada escala.

La escala L.

Está integrada por 15 frases, que presentan situacio-

nes socialmente deseables, pero que rara vez son realizadas - por el individuo. Originalmente esta escala se basó en las - investigaciones realizadas sobre la honradez de las personas y la tendencia a mentir, aplicadas a la situación de tomar - pruebas psicológicas.

La escala F.

Está integrada por 64 frases que se seleccionaron debido a que el sujeto no entendía bien lo que leía, indicando - en este sentido dificultad para comprender y, por lo tanto, - la prueba sería invalidada si este era el caso.

Por otra parte indicaba que el sujeto no colaboraba - en forma adecuada para resolver la prueba o bien deseaba en- - gañar.

ESCALAS CLINICAS.

1. (Hs.) Hipocondriasis.

Las frases que se seleccionaron para integrar esta escala tienen las características de los hipocondríacos, es decir aquellas que eran respondidas con mayor frecuencia como ciertas.

2. (Hi.) Histeria.

Las frases que utilizaron los sujetos del grupo Hi cubren muchos campos, ya que algunas se refieren a quejas de tipo somático y otras actitudes sociales. Existe una correlación alta entre Hs. y Hi. fenómeno que se observó también en las puntuaciones de pacientes con diagnóstico de Histeria.

3. (Dp.) Desviación Psicopática.

Estudia todo ese grupo conocido clínicamente como personalidad psicopática, término que incluye personas con conducta social, reacción antisocial, perversión sexual, alcoholismo y personas mentalmente enfermas que se encuentran en desacuerdo con el medio ambiente social.

4. (MF) Masculino-Femenino.

Se obtuvo al comparar la frecuencia con que las frases eran interpretadas por un grupo de normales y un grupo de

homosexuales. Comparándose la frecuencia de interpretaciones de hombres y mujeres.

5. (Pa) Paranoia.

La escala Pa se derivó de la utilización del MMPI con pacientes diagnosticados con síntomas paranoides.

6. (Pt) Psicastenia.

Esta escala abreviada, se utilizó para diferenciar casos de pacientes con síntomas clínicos con algún grado de psicastenia, de los sujetos normales.

7. (Es) Esquizofrenia.

La escala Es se derivó de un grupo de 152 proposiciones que mostró diferencias confiables estadísticamente del grupo de esquizofrénicos.

8. (Ma) Hipomanía.

Esta escala tiene por objeto evaluar leves grados de excitación maníaca que se encuentra en la psicosis maníaco depresiva.

En la estructuración de esta escala se utilizaron pacientes que sufrían de un grado moderado de esta perturbación, ya que casos severos no pueden cooperar adecuadamente en la clasificación de las frases.

9. (Si) Introversión-Extroversión.

Se refiere a Introversión y extroversión social, personas que ofrecen una alta puntuación tienen la tendencia a aislarse socialmente.

Cuando la puntuación es baja el individuo es más bien extrovertido y tiende a relacionarse con grupos con el fin de tomar parte activa en las organizaciones a las que pertenece.

3.5. DIAGNOSTICO Y PRONOSTICO.

Como parte final del sistema selectivo y en base a los estudios psicológicos realizado a cada uno de los aspirantes, es necesario elaborar un reporte que contenga la información global y específica como resultante de dichos estudios, y así mismo establecer la posibilidad del sujeto a ocupar el puesto para el cual aspira, pronosticando su conducta dentro del ambiente laboral.

El reporte deberá llevar concretamente los datos que se mencionan:

Datos Generales.

Características de Aptitud.

Características de Personalidad.

Antecedentes Laborales.

Pronóstico Laboral.

Con la anterior información el encargado de la -- contratación en la empresa tendrá un programa general del candidato y decidirá, de acuerdo a los resultados; eligiendo el más idóneo para ocupar el puesto vacante.

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual _____ le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales _____ generará fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. _____ acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad _____ lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N .

APTO. _____

NO APTO _____

APTO
CONDICIONAL _____

P S I C O L O G O .

REPORT E DE ANTECEDENTES LABORALES

Nombre: _____ Fecha: _____
 Empresa: _____ Sindicato: _____
 Nombre del informante: _____ Puesto: _____

Puesto: _____
 Fecha de alta: _____ Fecha de baja: _____

Voluntad propia: _____
 T.de contrato: _____
 Rescisión de C.: _____
 Convenio: _____

Perteneció al sindicato? _____
 Ocupó algún puesto en él? _____ Cuál? _____
 Cómo fué su actuación? _____

Conducta	Excelente	_____	Buena	_____	Negativa	_____
Asistencia	"	_____	"	_____	"	_____
Puntualidad	"	_____	"	_____	"	_____
Desempeño	"	_____	"	_____	"	_____
Calidad de su trabajo.	"	_____	"	_____	"	_____

Observaciones: _____

Investigó _____

4. EL PROCESO SELECTIVO LLEVADO A LA PRACTICA.

El desarrollo de este sistema selectivo se puso en práctica en Aura Publicidad, S. A., empresa dedicada a ofrecer servicios publicitarios en radio, prensa, televisión, etc. a la comunidad comercial de nuestra ciudad; esto constituyó una gran oportunidad tanto para la empresa como para nosotros; de comprobar los resultados que podía ofrecer nuestro sistema dado que como esta empresa es de reciente creación necesitaba cubrir algunas vacantes para los diferentes departamentos que funcionaban en forma incipiente.

Cabe aclarar que por esta razón nuestro análisis de puestos fué desarrollado de manera concreta debido a las condiciones de organización de esta empresa.

NECESIDADES DE PERSONAL.	RECLUTAMIENTO	BATERIA DE PRUEBAS PARA CADA PUESTO.
SECRETARIAS		
EJECUTIVAS (1)	ESC. COMERCIAL 5	a b f g i j k l m
CONTADORES		
PUBLICOS (2)	U. A. N. L. 6	f g h i j k l m
AFANADORES (2)	MEDIO PUBLICITARIO 4	a d f g k l
DIBUJANTES (3)	MEDIO PUBLICITARIO 9	b c d e f g h i j k l

SIGNIFICADO

- | | | |
|-----------------|-------------|-------------------------|
| a. ARBOL | f. MACKOVER | k. PERCEPCION |
| b. DESTREZA | g. MEMORIAS | l. RAZONAMIENTO |
| c. DIMENSION | h. M.M.P.I. | m. IERMINOS COMERCIALES |
| d. DOMINO | i. NUMEROS | |
| e. HERRAMIENTAS | j. PARTES | |

**SELECCION DE SECRETARIA EJECUTIVA
ANALISIS DEL PUESTO**

Archiva, mecanografía oficios, informes, reportes, memorándums, etc., toma dictados en taquigrafía y los transcribe en máquina, recibe, registra y envía correspondencia, atiende llamadas telefónicas y concerta entrevistas, opera máquinas, aparatos y equipos de oficina, atiende al público si así se requiere.

Características de aptitud requeridas para este puesto:

Deberán ser SUPERIOR AL TERMINO MEDIO.

Dado que deberá poseer iniciativa para manejar los mecanismos administrativos en colaboración con su jefe inmediato y sus conocimientos teóricos deberán ser óptimos.

Características de personalidad requeridas:

PERFIL SANO

Persona dinámica con disposición para relacionarse adecuadamente con las demás personas, discreta y leal hacia la empresa.

BATERIA DE PRUEBAS APLICADA PARA ESTE PUESTO.

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
TERMINOS COMERCIALES
NUMEROS
RAZONAMIENTO
PERCEPCION
DESTREZA
PARTES
MACKOVER
ARBOL

RECLUTAMIENTO

El reclutamiento fué llevado a cabo en dos escuelas comerciales de la ciudad por medio de listados de la última generación escogiéndose las señoritas que obtuvieron el mayor promedio de calificaciones en su carrera. Experiencia mínima 6 meses.

PERSONAL RECLUTADO

NOMBRE	PROMEDIO	EXPERIENCIA
a. GONZALEZ SALAS MARIA GPE.	98	6 meses &
b. CARRILLO MARQUEZ SILVIA.	96	6 meses &
c. FLORES TREVINO MA. ROSARIO.	95	1 año
d. SANCHEZ OLIVA ADRIANA GPE.	95	6 meses &
e. MARTINEZ GUTIERREZ OLGA.	93	6 meses &

& Tiempo realizado en prácticas exigido por la escuela.

RESULTADOS DE LA EVALUACION A SECRETARIAS EJECUTIVAS

II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
94	8-STM	6-TM	6-TM	7-STM	6-TM	7-STM	7-STM	B	A	B
95	7-STM	8-STM	8-STM	7-STM	6-TM	6-TM	7-STM	A	A	A
90	5-TM	5-TM	5-TM	4-ITM	5-TM	6-TM	5-TM	B	C	B
82	3-ITM	4-ITM	4-ITM	5-TM	3-ITM	5-TM	4-ITM	C	C	C
95	5-TM	5-TM	5-TM	4-ITM	6-TM	5-TM	4-ITM	A	B	B

PUNTAJES

D	ITM	TM	STM	S
1-2	3-4	5-6	7-8	9

SIGNIFICADO

- I CANDIDATO
- II CALIF.PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
- III TERMINOS COMERCIALES
- IV NUMEROS
- V RAZONAMIENTO
- VI PERCEPCION
- VII DESTREZA
- VIII PARTES
- IX PROMEDIO
- X MACKOVER
- XI ARBOL
- XII DECISION

- D- DEFICIENTE
- ITM- INFERIOR AL TERMINO MEDIO
- TM- TERMINO MEDIO
- STM- SUPERIOR AL TERMINO MEDIO
- S- SUPERIOR

- A ACEPTABLE
- B MEDIANAMENTE ACEPTABLE
- C NO ACEPTABLE

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual si le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales adecuadas NO generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. SI acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad apropiadas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO	<u> X </u>
NO APTO	<u> </u>
APTO CONDICIONAL	<u> </u>

P S I C O L O G O

Nombre: Silvia Carrillo Miramón Fecha: Diciembre 1979
 Puesto: Secretaría Ejecutiva Depto.: Gerencia Sección: Gerencia

ACTIVO HACIA LA EMPRESA

INDICADOR QUE CORRESPONDA A LA DEFINICIÓN QUE EXPRESA LAS CUALIDADES DEL EMPLEADO.
 No cumple con las normas de la empresa frecuentemente. Se cumple con las normas de la empresa ocasionalmente. Muy buena disposición hacia los demás.

CONCIENCIAMIENTO DE SU TRABAJO

Deficiente	Limitado	Adecuado	Amplio	Excepcional
------------	----------	----------	--------	-------------

CANTIDAD DE TRABAJO

Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal.	Normal	Frecuentemente supera los límites normales.	Constantemente superior.
---	--	--------	---	--------------------------

CALIDAD DE TRABAJO

Constantemente se le rechaza el trabajo.	Conste errores frecuentemente.	Cuidadoso. Errores mínimos.	Minucioso. Rara vez comete errores.	Alta calidad constante.
--	--------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------

INICIATIVA

Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuente	Constante y acertada
---------	--------------	-----------	-----------	----------------------

CRITERIO

No tiene criterio causa problemas frecuentemente.	Poco criterio, necesita mucha supervisión.	Criterio adecuado para resolver problemas sencillos.	Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complejos.	Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.
---	--	--	---	--

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION

No tiene	Ocasionalmente tiene cooperación.	Obtiene cooperación normal.	Muy buena	Obtiene cooperación excepcional.
----------	-----------------------------------	-----------------------------	-----------	----------------------------------

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual No le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales probablemente generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. NO acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad probablemente no lo harán - aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO	_____
NO APTO	<u> X </u>
APTO	
CONDICIONAL	_____

P S I C O L O G O

SELECCION DE CONTADORES PUBLICOS

ANALISIS DEL PUESTO.

Aplicación de las técnicas de contabilidad para - diseño, establecimiento y mantenimiento de sistemas contables en la empresa, formulación de estados financieros mensuales o anuales según se requiera. Formulación de ajustes al cierre de cada ejercicio, control de nóminas, pago de impuestos, seguro social al personal.

Organización, dirección y programación de las labores del personal de menor jerarquía.

Características de aptitud requeridas para este puesto.

SUPERIOR

SUPERIOR AL TERMINO MEDIO.

Por considerar que las actividades a desarrollar requieren de un alto grado de capacidad.

Características de personalidad requerida.

PERFIL SANO

Dado que mantendrá constante relación con directivos y subordinados.

BATERIA DE PRUEBAS APLICADA PARA ESTE PUESTO**RAZONAMIENTO****TERMINOS COMERCIALES****NUMEROS****PERCEPCION****PARTES****MEMORIAS****MACKOVER****M.M.P.I.**

RECLUTAMIENTO

Este fué llevado a cabo por medio de la bolsa de trabajo de la Facultad de Comercio y Administración de la - - U. A. N. L., exigiéndoseles como experiencia mínima un año en el área.

PERSONAL RECLUTADO &

NOMBRE	PROMEDIO	EXPERIENCIA
a. CANTU JIMENEZ ANDRES	98.5	2.5 años
b. ALANIS REYES EDUARDO	98	2 "
c. PEREZ HERNANDEZ INDALECIO	97	3 "
d. ALVAREZ CARRANZA JORGE L.	95	2.9 "
e. GARCIA CARDENAS GERARDO	95	2 "
f. MUÑOZ GARCIA ROLANDO	94	2.6 "

& Se tomó como base de reclutamiento 6 candidatos con las -- más altas calificaciones, permitiéndose así un amplio margen para seleccionar a los mejores 2.

RESULTADOS DE LA EVALUACION A CONTADORES PUBLICOS

II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
5TM	7 STM	6 TN	8 STM	7 STM	5 TM	6 TM	B	B	B
6TM	6 TM	5 TM	4 ITM	6 TM	7 STM	6 TM	A	C	C
8STM	9 S	9 S	9 S	8 STM	8 STM	8 STM	A	A	A
5 TM	6 TM	6 TM	7 STM	6 TM	5 TM	5 TM	A	B	B
8STM	7 STM	5 TM	6 TM	6 TM	6 TM	6 TM	B	B	B
9 S	8 STM	9 S	9 S	9 S	9 S	9 S	A	A	A

PUNTAJES

D	ITM	TM	STM	S
1-2	3-4	5-6	7-8	9

SIGNIFICADO.

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| I CANDIDATO | D DEFICIENTE |
| II RAZONAMIENTO | ITM INFERIOR AL TERMINO MEDIO |
| III TERMINOS COMERCIALES | TM TERMINO MEDIO |
| IV NUMEROS | STM SUPERIOR AL TERMINO MEDIO |
| V PERCEPCION | S SUPERIOR |
| VI PARTES | |
| VII MEMORIAS | |
| VIII PROMEDIO | |
| IX MACKOVER | |
| X M.M.P.I. | |
| XI DECISION | A ACEPTABLE |
| | B MEDIANAMENTE ACEPTABLE |
| | C NO ACEPTABLE |

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual superior le permitirá desarrollar - su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales adecuadas no generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. _____ acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad apropiadas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO	<u> X </u>
NO APTO	<u> </u>
APTO CONDICIONAL	<u> </u>

P S I C O L O G O

Nombre: Soledad María García Fecha: Diciembre de 1979
 Puesto: Contador General Depto.: De Constabilidad Sección:

ACTIVO HACIA LA EMPRESA
 MARQUE CON X EL CUADRO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICIÓN QUE EXPRESE LAS CALIDADES DEL EMPLEADO.
 No cumple con las normas de la empresa frecuentemente. Se le solicita o cumple con las normas de la empresa sin causar problemas. Muy buena disposición hacia las normas de la empresa más allá de lo que se le solicita.

CONOCIMIENTO DE SU TRABAJO
 Deficiente Limitado Adecuado Amplio Excepcional

CANTIDAD DE TRABAJO
 Produce poco. Necesita supervisión constante. Frecuentemente produce menos de lo normal. Normal Frecuentemente supera los límites normales. Constantemente superior.

CALIDAD DE TRABAJO
 Constantemente se le rechaza el trabajo. Comete errores frecuentemente. Cuidadoso, errores mínimos. Minucioso, rara vez comete errores. Alta calidad constante.

INICIATIVA
 Ninguna Muy limitada Ocasional Frecuentemente Constante y acertada.

CRITERIO
 No tiene criterio para resolver problemas frecuentemente. Poco criterio, necesita mucha supervisión. Criterio adecuado para resolver problemas sencillos. Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complicados. Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION
 No tiene Ocasionalmente obtiene cooperación. Obtiene cooperación normal. Muy buena Obtiene cooperación excepcional.

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual si le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales no generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. Si acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad positivas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO X

NO APTO

APTO
CONDICIONAL

P S I C O L O G O .

Nombre: Alfonso Hernández Rodríguez Fecha: Diciembre 1979
 Puesto: Contador General Depto.: De Contabilidad Sección: _____

ACTIVO HACIA LA EMPRESA

MARKET CON X EL CUADRO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICIÓN QUE EXPRESA LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEADO.

No cumple con las normas de la empresa frecuentemente. Se limita a cumplir sus deberes. Muy buena disposición hacia los demás. (Excepcional), sirve de ejemplo para los demás.

CONOCIMIENTO DE SU TRABAJO			
Deficiente	Limitado	Adecuado	Excepcional

CANTIDAD DE TRABAJO			
Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal.	Normal	Frecuentemente sufre por los límites normales.

CALIDAD DE TRABAJO			
Constantemente se le rechaza el trabajo.	Comete errores frecuentemente.	Cuidadoso, errores mínimos.	Minucioso, rara vez comete errores.

INICIATIVA			
Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuentemente

CRITERIO			
No tiene criterio, causa problemas constantemente.	Poco criterio, necesita mucha supervisión.	Criterio adecuado para resolver problemas sencillos.	Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas adecuados.

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION			
No tiene	Ocasionalmente obtiene cooperación.	Obtiene cooperación normal.	Obtiene cooperación excepcional.

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual regular le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales probablemente generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad con reservas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO _____

NO APTO _____

APTO
CONDICIONAL X

P S I C O L O G O

SELECCION DE DIBUJANTES (PUBLICIDAD)**ANALISIS DE PUESTO**

Cumplimiento de programas establecidos desarrollando trabajos de dibujo artístico comercial y publicitario y elaboración de gráficas estadísticas.

Características de aptitud requeridas para este puesto:

SUPERIOR O SUPERIOR AL TERMINO MEDIO

Características de personalidades:

PERFIL SANO

Persona centrada, con buenas relaciones interpersonales y --- adaptada socialmente.

BATERIA DE PRUEBAS APLICADA PARA ESTE PUESTO:

**DESTREZA
DIMENSION
DOMINO
HERRAMIENTAS
MEMORIAS
NUMEROS
PARTES
TERMINOS COMERCIALES
PERCEPCION
RAZONAMIENTO
MACKOVER
M.M.P.I.**

RECLUTAMIENTO

El reclutamiento fue llevado a cabo por medio de publicidad - en los medios informativos, exigiéndose experiencia en el -- área de un año mínimo.

PERSONAL RECLUTADO

NOMBRE	EXPERIENCIA
a. BELTRAN GALLEGOS CARLOS	1.5 años
b. SALAZAR GARCIA JOSE LUIS	1 "
c. ABREGO MARTINEZ CARLOS	2. "
d. ZUÑIGA CEPEDA HECTOR	2. "
e. GARCIA GARCIA HUMBERTO MANUEL	1.5 "
f. GONZALEZ MARTINEZ ROBERTO LUIS	1.5 "
g. LOPEZ MALACARA CARLOS ALBERTO	2 "
h. LOZANO GUTIERREZ RAYMUNDO	2.5 "
i. GARCIA LOZANO JOSE DE JESUS	1 "

RESULTADOS DE LA EVALUACION A DIBUJANTES

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
a	4-ITM	5-TM	P=50 5-TM	4-ITM	6-TM	5-TM	4-ITM	5-TM	5-TM	6-TM	5-TM	B	B	B
b	8-STM	8-STM	P=75 9-S	7-STM	8-STM	8-STM	8-STM	8-STM	7-STM	6-TM	8-STM	A	B	B
c	5-TM	4-ITM	P=50 5-TM	6-TM	6-TM	7-STM	4-ITM	3-ITM	4-ITM	5-TM	5-TM	A	B	B
d	6-TM	7-STM	P=50 5-TM	3-ITM	2-D	4-ITM	3-ITM	3-ITM	2-D	4-ITM	4-ITM	C	B	C
e	9-S	8-STM	P=95 9-S	7-STM	9-S	8-STM	9-S	9-S	6-TM	9-S	8-STM	A	A	A
f	8-STM	9-S	P=95 9-S	9-S	8-STM	9-S	9-S	7-STM	9-S	9-S	9-S	A	B	A
g	4-ITM	5-TM	P=50 3-ITM	4-ITM	5-TM	6-TM	5-TM	7-STM	4-ITM	6-TM	5-TM	B	C	C
h	3-ITM	6-TM	P=25 4-ITM	3-ITM	3-ITM	4-ITM	4-ITM	5-TM	5-TM	5-TM	4-ITM	B	C	C
i	5-TM	5-ITM	P=25 5-TM	4-ITM	3-ITM	5-TM	4-ITM	5-TM	5-TM	4-ITM	4-ITM	C	C	C

PUNTAJE

D	ITM	TM	STM	S	IV- Dominó	P= Percentil
1-2	3-4	5-6	7-8	9		

S I G N I F I C A D O

I	CANDIDADO	IX	TERMINOS COMERCIALES
II	DESTREZA	X	PERCEPCION
III	DIMENSION	XI	RAZONAMIENTO
IV	DOMINO	XII	PROMEDIO
V	HERRAMIENTAS	XIII	MACKOVER
VI	MEMORIAS	XIV	M.M.P.I.
VII	NUMEROS	XV	DECISION
VIII			

D= Deficiente
 ITM= Inferior al Término Medio
 TM= Término Medio
 STM= Superior al Término Medio
 S= Superior
 A Aceptable
 B Medianamente Aceptable
 C No aceptable

PRONOSTICO LABORAL

1. Su capacidad intelectual superior le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales no generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. Si acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad adecuadas -o harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO X

NO APTO

APTO
CONDICIONAL

P S I C O L O G O

Nombre: Amalia Barrera Sobrino Julia Fecha: Diciembre de 1979.
 Puesto: Dibujante Depto.: Publicidad Gráfica Sector:

ACTITUD HACIA LA EMPRESA
MARKET COM Y EL COMERCIO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICION QUE EXPRESA LOS CUALIDADES DEL EMPLEADO
 No cumple con las normas de la empresa frecuentemente.
 No cumple con las normas de la empresa ocasionalmente.
 Se tiende a cumplir sin causar problemas.
 Muy buena disposición hacia las normas de la empresa.

CONOCIMIENTO DE SU TRABAJO

Deficiente	Limitado	Adecuado	Amplio	Excepcional
------------	----------	----------	--------	-------------

CALIDAD DE TRABAJO

Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal.	Normal.	Frecuentemente sufre por los límites normales.	Constantemente sufre por
---	--	---------	--	--------------------------

CALIDAD DE TRABAJO

Constantemente se le rechaza el trabajo.	Comete errores frecuentemente.	Cuidadoso, errores mínimos.	Minucioso, rara vez comete errores.	Alta calidad constante.
--	--------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------

INICIATIVA

Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuente	Constante y acertada.
---------	--------------	-----------	-----------	-----------------------

CRITERIO

No tiene criterio, causa problemas frecuentemente.	Poco criterio, necesita mucha supervisión.	Criterio adecuado para resolver problemas sencillos.	Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complicados.	Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.
--	--	--	---	--

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION

No tiene	Ocasionalmente obtiene cooperación.	Obtiene cooperación normal.	Muy buena	Obtiene cooperación excepcional.
----------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------	----------------------------------

PRONOSTICO LABORAL:

1. Su capacidad intelectual superior TM le permitirá desarrollar su labor en forma ~~práctica y objetiva~~.
2. Sus relaciones interpersonales buenas no generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. Si acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad positivas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO _____ X _____
NO APTO _____
APTO
CONDICIONAL _____

P S I C O L O G O

Nombre: García García Humberto Manuel Depto.: Publicidad Gráfica Sección: _____
 Puesto: Dibujante Fecha: Diciembre de 1979

ACTITUD HACIA LA EMPRESA
 MARQUE CON X EL CUADRO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICION QUE EXPRESA LAS CUALIDADES DEL EMPLEADO.
 No cumple con las normas de la empresa frecuentemente. No cumple con las normas de la empresa ocasionalmente. Se limita a cumplir sin causar problemas. Muy buena disposición hacia las normas de la empresa. Excepcional, sirve de ejemplo para los demás.

CONOCIMIENTO DE SU TRABAJO
 Deficiente Limitado Adecuado Amplio Excepcional

CANTIDAD DE TRABAJO
 Produce poco. Necesita supervisión constante. Frecuentemente produce menos de lo normal. Normal. Frecuentemente supera los límites normales. Constantemente supera los límites normales.

CALIDAD DE TRABAJO
 Constantemente se le rechaza el trabajo. Comete errores frecuentemente. Cuidadoso, errores mínimos. Minucioso rara vez comete errores. Alta calidad constante.

INICIATIVA
 Ninguna Muy limitada Ocasional Frecuente Constante y acertada.

CRITERIO
 No tiene criterio. Poco criterio, necesita mucha supervisión. Criterio adecuado para resolver problemas sencillos. Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complicados. Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION
 No tiene Ocasionalmente obtiene cooperación. Obtiene cooperación normal. Muy buena Obtiene cooperación excepcional.

Calif. 66 Range III - M.B.

PRONOSTICOS LABORAL:

1. Su capacidad intelectual si le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales adecuadas, no generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. Con Seguridad acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad apropiadas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO X

NO APTO

APTO
CONDICIONAL

P S I C O L O G O

Nombre: Salazar Bascia José Luis Fecha: Diciembre de 1979
 Puesto: Dibujante Depto: Publicidad Grafica, Sección

ACTIVO HACIA LA EMPRESA
MARCHE CON EL CUARDO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICION QUE EXISTE LAS CUALIDADES DEL EMPLEADO
 Se cumple con las normas de la empresa frecuentemente. Se trata a cumplir sin causar problemas. Muy buena disposición hacia los más de la empresa. Excepcional. Tiene de ejemplo para lo demás de la empresa.

CONCIENCIA DE SU TRABAJO

Deficiente	Limitada	Adecuada	Amplia	Excepcional
------------	----------	----------	--------	-------------

CANTIDAD DE TRABAJO

Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal.	Normal	Frecuentemente supera los límites normales.	Constantemente supera los límites normales.
---	--	--------	---	---

CALIDAD DE TRABAJO

Constantemente se le rechaza el trabajo.	Comete errores frecuentemente.	Cuidadoso, errores mínimos	Minucioso. Poca vez comete errores	Alta calidad constante
--	--------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------

INICIATIVA

Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuente	Constante y acertada
---------	--------------	-----------	-----------	----------------------

CRITERIO

No tiene criterio causa problemas frecuentemente.	Poco criterio, necesita mucha supervisión.	Criterio adecuado para resolver problemas sencillos.	Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complicados.	Cepaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.
---	--	--	---	--

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION

No tiene	Ocasionalmente obtiene cooperación normal.	Obtiene cooperación normal.	Muy buena	Obtiene cooperación excepcional
----------	--	-----------------------------	-----------	---------------------------------

Calif.: = 54 Tingo III = M.B.

SELECCION DE AFANADORAS
ANALISIS DEL PUESTO

Limpieza general de pisos, ventanas, muebles, equipos y accesorios de oficina.

CARACTERISTICAS DE APTITUD REQUERIDAS PARA ESTE PUESTO
INFERIOR TERMINO MEDIO O TERMINO MEDIO

CARACTERISTICAS DE PERSONALIDAD REQUERIDAS:
PERSONA CON PERFIL PSICOLOGICO DENTRO DE LO NORMAL.

BATERIA DE PRUEBAS APLICADA PARA ESTE PUESTO:

ARBOL
DOMINO
MACKOVER
MEMORIAS
PERCEPCION
RAZONAMIENTO

RECLUTAMIENTO

El reclutamiento fué llevado a cabo por medio de publicidad - en los medios informativos de la ciudad.

Experiencia no indispensable.

Edad de 18 a 40 años.

PERSONAL RECLUTADO

NOMBRE	EDAD
a. CASAS PUENTE MARIA DEL REFUGIO	28 años
b. AGUILAR PEREZ JORGE	18 "
c. SAMANIEGO GALVIS ARTURO	36 "
d. CUETO SANMIGUEL SANDRA LUZ	29 "

RESULTADOS DE LA EVALUACION A AFANADORAS

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
a	P=50 5=TM	4-ITM	5-TM	4-ITM	4-ITM	B	B	B
b	P-10 3=ITM	2-D	4-ITM	3-ITM	3-ITM	A	B	B
c	P-10 4-ITM	4-ITM	3-ITM	5-TM	4-ITM	B	C	C
d	P=50 5-ITM	6-TM	5-TM	7-STM	6-TM	A	A	A

PUNTAJES

D	ITM	TM	STM	S
1-2	3-4	5-6	7-8	9

II- Dominó P= Percentil

SIGNIFICADO

I CANDIDATO
 II DOMINO
 III MEMORIAS
 IV PERCEPCION
 V RAZONAMIENTO
 VI PROMEDIO
 VII MACKOVER
 VIII ARBOL
 IX DECISION

D- Deficiente
 ITM- Inferior al Término Medio
 TM- Término Medio
 STM- Superior al Término Medio
 S- Superior

A ACEPTABLE
 B MEDIANAMENTE ACEPTABLE
 C NO ACEPTABLE

PRONOSTICO LABORAL

1. Su capacidad intelectual _____ le permitirá desarrollar -- su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales _____ no _____ generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. Sí acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad adecuadas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO X

NO APTO

APTO
CONDICIONAL

P S I C O L O G O

Nombre: Sandra Luz Guata Sammigal Depto.: Limpieza Fecha: Diciembre de 1974
 Puesto: Afanadora Sección:

ACTIVO HACIA LA EMPRESA
MARQUE CON X EL CUADRO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICIÓN QUE LE PISE LAS CALIDADES DEL EMPLEADO

No cumple con las normas de la empresa frecuentemente.	Se cumple con las normas de la empresa ocasionalmente.	Se limita a cumplir sin causar problemas.	Muy buena disposición hacia los mandos más de la empresa.
--	--	---	---

CONOCIMIENTO DE SU TRABAJO

Deficiente	Limitado	Adecuado	Amplio	Excepcional
------------	----------	----------	--------	-------------

CANTIDAD DE TRABAJO

Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal.	Normal	Frecuentemente sufre por los límites normales.	Constantemente sufre por los límites normales.
---	--	--------	--	--

CALIDAD DE TRABAJO

Constantemente se le rechaza el trabajo.	Comete errores frecuentemente.	Cuidadoso, errores mínimos.	Micudoso, rara vez comete errores.	Alta calidad constante.
--	--------------------------------	-----------------------------	------------------------------------	-------------------------

INICIATIVA

Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuente	Constante y acertada
---------	--------------	-----------	-----------	----------------------

CRITERIO

No tiene criterio causa problemas frecuentemente.	Poco criterio, necesita mucha supervisión.	Criterio adecuado para resolver problemas sencillos.	Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complicados.	Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.
---	--	--	---	--

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACIÓN

No tiene	Ocasionalmente obtiene cooperación.	Obtiene cooperación normal.	Muy buena	Obtiene cooperación excepcional.
----------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------	----------------------------------

PRONOSTICO LABORAL

1. Su capacidad intelectual media le permitirá desarrollar su labor en forma práctica y objetiva.
2. Sus relaciones interpersonales aceptables, no generarán fricciones entre sus compañeros de trabajo.
3. acatará las normas y disposiciones dictadas por sus superiores.
4. Sus características de personalidad positivas lo harán aceptar cambios, cooperando en ellos.

D E C I S I O N

APTO	<u> X </u>
NO APTO	<u> </u>
APTO CONDICIONAL	<u> </u>

P S I C O L O G O .

Nombre: Ma del Refugio Casas Buato Fecha: _____
 Puesto: Afanadora Depto.: Limpeza Sección: _____

ACTIVIDAD HACIA LA EMPRESA
MARKET CON A EL CUADRO QUE CORRESPONDA A LA DEFINICION QUE EXPRESE LAS CUALIDADES DEL EMPLEADO.
 No cumple con las normas de la empresa frecuentemente. Se limita a cumplir sin causar problemas ocasionalmente. Muy buena disposición hacia los demás de la empresa. Excepción, sirve de ejemplo para los demás.

CONOCIMIENTO DE SU TRABAJO

Deficiente	Limitado	Adecuado	Amplio	Excepcional
Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal.	Normal	Frecuentemente su- para los límites - normales.	Constantemente su- perior.

CANTIDAD DE TRABAJO
 Constantemente se le rechaza el trabajo. Comete errores frecuentemente. Cuidadoso, errores mínimos. Minucioso, rara vez comete errores. Alta calidad constante.

INICIATIVA

Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuente	Constante y acertada.
---------	--------------	-----------	-----------	-----------------------

CRITERIO
 No tiene criterio, causa problemas frecuentemente. Poco criterio, necesita mucha supervisión. Criterio adecuado para resolver problemas sencillos. Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas complejos. Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente.

MANEJO PARA OBTENER COOPERACION

No tiene	Ocasionalmente obtiene cooperación.	Obtiene cooperación normal.	Muy buena	Obtiene cooperación excepcional.
----------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------	----------------------------------

5. VALORACION DE MERITOS.

La valoración de méritos es un sistema que sirve - para medir el desempeño de su personal.

La información que proporciona ésta, se aplica para conocer mejor a la persona, hacerle ver sus errores y ayudarlo a mejorar, hacerle ver sus cualidades y ayudarlo a aprovecharlas mejor, para promocionarlos o ascenderlos, detectar ca sos problema y para lo más importante: Determinar el personal que aceptará o rechazará cuando éste se encuentre en período de prueba.

Hemos querido establecer en este trabajo de investigación un sistema que nos permita demostrar si las pruebas - - psicológicas son adecuadas a las personas que solicitan em- - pleo; tomando en cuenta que el individuo con su mentalidad -- cambiante puede cubrir sus requisitos satisfactoriamente, pero al desarrollar su trabajo existe la posibilidad de mani- - festar conductas que no correspondan al diagnóstico inicial.

El cuestionario de valoración de méritos se compone de 7 factores a evaluar:

- a) Actitud hacia la empresa.
- b) Conocimiento de su trabajo.
- c) Cantidad de trabajo.
- d) Calidad de trabajo.
- e) Iniciativa.

f) Criterio.

g) Habilidad para obtener cooperación.

Donde en la letra A debemos calificar el conocimiento general del individuo en lo referente al cumplimiento de normas, sistemas y reglamentos de la empresa, tales como lealtad, sentido de disciplina, conducta, espíritu de cooperación, disposición para cumplir con los reglamentos y llevar a cabo los sistemas, la asistencia, puntualidad y la discreción, etc.

En el factor B deberá calificarse la posibilidad que se tiene para ejecutar las actividades comprendidas en la descripción del puesto, conocimiento del trabajo propio y los relacionados con el mismo, capacidad para comprender y llevar a la práctica los sistemas y métodos establecidos.

En cantidad de trabajo debe calificarse la rapidez con que el sujeto ejecuta las labores asignadas, la cantidad de trabajo ejecutado comparada con lo que razonablemente se espera. Considerando la cantidad de trabajo satisfactorio en un período de tiempo dado.

Calidad de trabajo: se calificará la habilidad para hacer trabajos sin equivocaciones, es decir el grado de perfección en la ejecución del trabajo comparado con lo que razonablemente se espera.

Iniciativa: Se considerará la facultad para idear

soluciones prácticas a problemas o situaciones que se salen de la rutina normal de trabajo.

Criterio: Se tomará en cuenta la habilidad para -- comprender en forma inmediata y clara los problemas y las causas de los mismos, sentido común para comprender con éxito acciones tendientes a resolver situaciones que se salgan de la rutina normal dentro de las actividades del puesto.

Habilidad para obtener colaboración: Por último se calificará la capacidad para obtener colaboración de personas que tengan relación directa con su trabajo pero que no sean sus subordinados.

Las formas de valoración de méritos deberán ser llenadas por los jefes de departamento, donde se haya contratado a cada persona seleccionada en base a nuestra técnica.

Una vez que hayan sido llenadas las formas de valoración de méritos deberán calificarse y comunicar los resultados.

FORMA DE VALORACION DEL EMPLEADO

Nombre: _____ Puesto: _____ Fecha: _____
 Sección: _____

ACTIVO HACIA LA EMPRESA
 MARQUE CON X EL CUADRO QUE CORRESPONDA A LA RESPUESTA QUE LE DA EN LAS OPORTUNIDADES DEL EMPLEADO

No cumple con las normas de la empresa frecuentemente	No cumple con las normas de la empresa ocasionalmente	Se limita a cumplir sus deberes cuando se presentan problemas	Muy buena disposición hacia las normas de la empresa	Excepcional, sirve de ejemplo para los demás
---	---	---	--	--

DESEMPEÑO EN SU TRABAJO

Deficiente	Limitado	Adecuado	Amplio	Licencioso
------------	----------	----------	--------	------------

CANTIDAD DE TRABAJO

Produce poco. Necesita supervisión constante.	Frecuentemente produce menos de lo normal	Normal	Frecuentemente supera los límites normales	Constantemente superior
---	---	--------	--	-------------------------

CALIDAD DE TRABAJO

Constantemente se le rechaza el trabajo	Comete errores frecuentes	Ostentoso, errores frecuentes	Hincioso, rara vez comete errores	Alta calidad constante
---	---------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	------------------------

INICIATIVA

Ninguna	Muy limitada	Ocasional	Frecuente	Constante y acertada
---------	--------------	-----------	-----------	----------------------

CRITERIO

No tiene criterio causa problemas frecuentemente	Poco criterio, necesita mucha supervisión	Criterio adecuado para resolver problemas sencillos	Actúa con buen juicio al enfrentarse con problemas	Capaz de resolver problemas serios satisfactoriamente
--	---	---	--	---

HABILIDAD PARA OBTENER COOPERACION

No tiene	Ocasionalmente obtiene cooperación	Obtiene cooperación normal	Muy buena	Obtiene cooperación excepcional
----------	------------------------------------	----------------------------	-----------	---------------------------------

Se le ha atribuido a cada factor un valor de 10 puntos, contando estos con 5 alternativas cada uno con valor de 2, 4, 6, 8 y 10 puntos respectivamente; según la definición - que exprese las cualidades del empleado.

Para obtener la calificación global del empleado -- valorado se sumó el valor de cada una de las alternativas para finalmente situarlo en los rangos de la siguiente tabla:

PUNTAJE	RANGO
15	I
15- 28	I
29- 42	II
43- 56	III
57- 70	III

Donde: Rango I = Mal

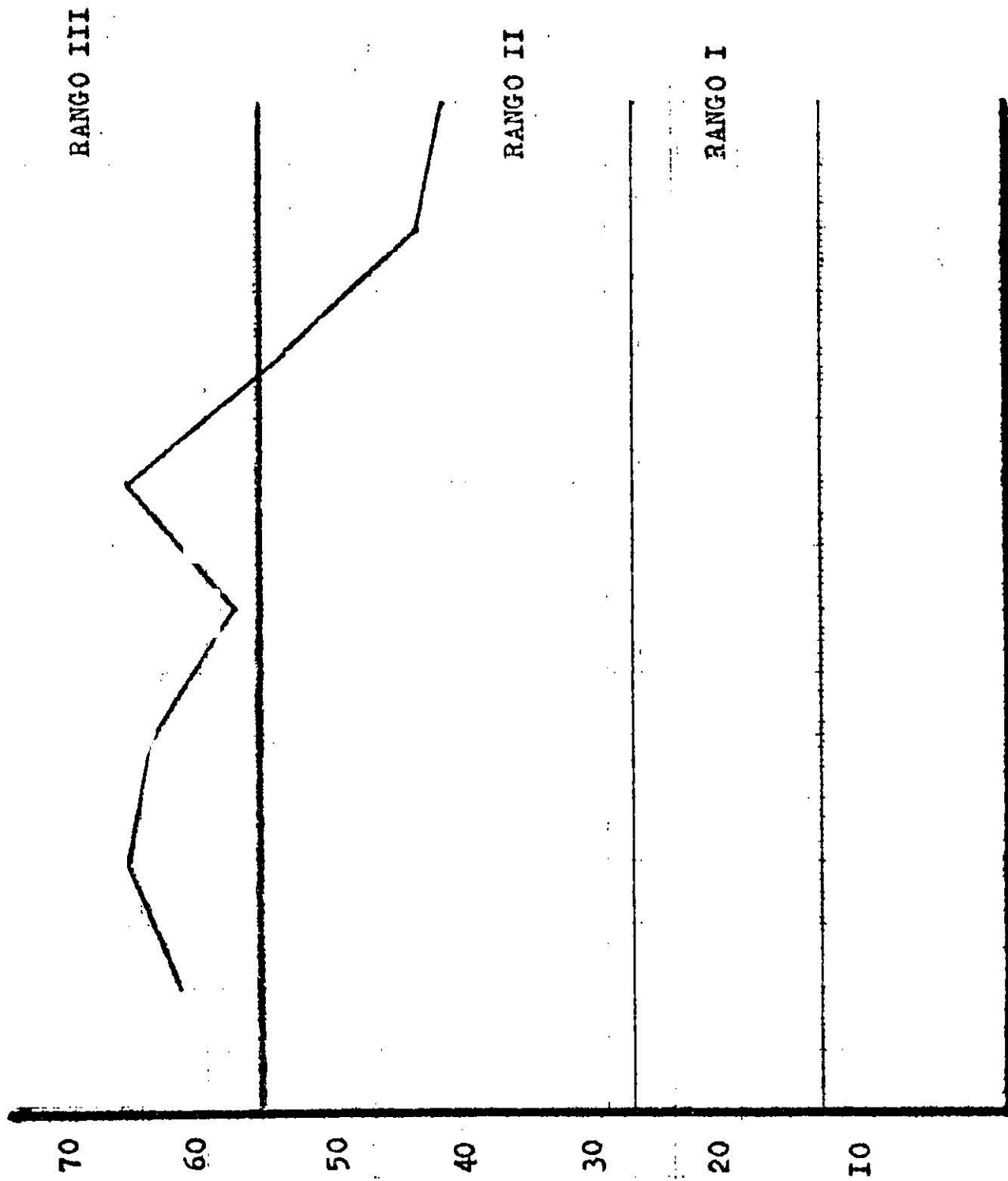
Rango II= Bueno

Rango III = Muy Bueno

Se obtuvo la calificación de cada una de las personas seleccionadas ya contratadas en esta empresa, por un período de tres meses; el resultado de la valoración aparece -- anexado a su reporte Psicológico.

En seguida se muestra gráficamente cómo logramos saber la efectividad de las pruebas psicológicas aplicadas a las personas que se seleccionaron y contrataron para los diferentes puestos vacantes.

CALIFICACION



1 2 3 4 5 6 7 8

PERSONAL CALIFICADO

VI. CONCLUSIONES.

A través de los diferentes puntos que componen esta Tesis, y en base a los resultados obtenidos en la práctica de nuestro sistema; se ve claramente que el proceso selectivo de termina con precisión los objetivos propuestos inicialmente, ya que es una técnica en la que debe ponerse especial interés y atención en toda empresa que desee obtener resultados, no solo satisfactorios sino óptimos.

La batería de pruebas establecida, por sí sola; proporciona una parte de la información que deseamos saber del sujeto, y las demás fuentes de información tales como la entrevista, la investigación de los antecedentes, su solicitud, etc., pueden ser cotejados con los resultados de los test - - procedimiento que sirve como pauta para establecer la objetividad de los mismos siempre que sean utilizados con propiedad y poniendo una cuidadosa atención al predecir la conducta del individuo analizado.

Las experiencias vividas en el desarrollo de esta - investigación nos demostró que es necesario estar conscientes sobre los sentimientos que un aspirante tiene en el momento - de pretender ingresar a una institución o empresa, para que - dicho aspirante sienta que el Psicólogo Industrial comprende perfectamente el nivel de angustia que provoca la responsabilidad de contestar acertadamente las diferentes pruebas que -

en su rama se le van a aplicar, y por otra parte que dicho aspirante viene a ser en última instancia lo más importante para que exista un departamento de selección de recursos humanos.

Por último queremos manifestar nuestros deseos, --- porque los resultados de este estudio motiven a todos los interesados a perfeccionar los métodos ya existentes y que sirvan de base para aplicaciones y estudios posteriores.

VII. BIBLIOGRAFIA.

1. Metodología y Técnicas de investigación en Ciencias Sociales; Felipe Pardinas. Ed. Siglo XXI, México, 1971.
2. La entrevista Psicológica; Charles Nahoum, Ed. Biblioteca de Psicología Contemporánea, Kapelusz, B. Aires, 1968.
3. Cómo seleccionar nuestro personal; C. Blanco Cohen, Ed. - Limusa, México, 1978.
4. Psicotécnica y Orientación Profesional; Gregorio Finger--mann, Colección de estudios Humanísticos, Ed. El Ateneo, B. Aires, 4a. Edición, 1971.
5. Administración de Personal; Herberth Chruden y Artur W. - Jr. Sherman, Compañía Editorial Continental, S. A., Méxi--co, 1972.
6. Psicología Industrial; Joseph Tiffin y Ernest J. Mc. Cor--mick, Ed. Diana, 8a. impresión, México, 1971.
7. Psicología del trabajo, Máximo Fernández, Ed. Index, Ma--drid, 1970.
8. Psicología industrial, B. Von Haller Gilmer, Ed. Mtz. Ro--ca, Barcelona, 1974.
9. El comportamiento humano en las organizaciones; Leonard - R. Saylor y George Strauss, Herrera Hermanos, Sucesores, S. A., Editores, México, 1969.
10. Administración de Personal; Agustín Reyes Ponce, Ed. Limu--sa, México, 1974.
11. Los Métodos Proyectivos; Didier Anzieu, Ed. Kapelusz, B. Aires, 1962.
12. El Test del árbol, el dibujo del árbol como medio de Psi--codiagnóstico auxiliar; Karl Koch, Ed. Kapelusz, B. Aires 1974.
13. El Test Proyectivo de Karen Machover (La figura humana), Tomo I y II, Biblioteca Nueva, Madrid, 1973 y 1974.
14. Manual de Psicología Industrial de Colombia; Serie de Fac--tores de Aptitud Traducción Gustavo Torroells Ph, D La Ha--bana, Adaptado por P.I.C., Bogotá.

15. Aplicación del inventario Multifásico de la Personalidad, (MMPI); a la Psicopatología; Dr. Rafael Núñez, el Manual Moderno, S. A., México 11, D. F., 1968.

CLASIF.

FOLIO: 00224

000224

