

20 2e

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA



**PERFIL OCUPACIONAL DE UN GRUPO
DE COSTURERAS**

**T E S I S
Q U E P R E S E N T A N :
LIZBETH CECILIA CAFAGGI FELIX
MARIA DEL PILAR LIRA GARCIA
P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E
L I C E N C I A D O E N P S I C O L O G I A**

DIRECTOR DE TESIS: SILVIA VITE SAN PEDRO

PALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

Pág.

RESUMEN

INTRODUCCION

I. EL TRABAJO DE LA MUJER.

1.1. Antecedentes del trabajo de la Mujer en México.	1
1.2. Situación actual de la mujer en México.	5
1.3. Las maquiladoras en México.	10
1.4. El trabajo de la mujer en la industria del vestido en México.	12
1.4.1. Condiciones de trabajo.	14
1.4.2. Condiciones de vida.	18
1.4.3. Condiciones organizativas.	20
1.4.4. Las costureras en el terremoto del 19 de Septiembre de 1985.	22
1.4.5. Desarrollo del sindicato, sus problemas y logros.	24
1.4.6. Perspectiva del sindicato " 19 de Septiembre ".	27

II, SELECCION TECNICA DE PERSONAL.

2.1. Antecedentes en México de la selección técnica de personal.	31
2.2. Importancia de la selección técnica de personal.	32

	Pág.
2.3. Definición de selección.	35
2.4. Modelos de selección técnica de personal.	37
2.4.1. Selección por objetivos.	38
2.4.2. Selección tradicional.	41
2.4.3. Centros de evaluación.	49
2.5. Perfil ocupacional.	55
III. SELECCION TECNICA DE UN GRUPO DE COSTURERAS.	
3.1. Diagrama del proceso de selección técnica de personal de un grupo de costureras.	61
3.2. Descripción del diagrama.	62
3.2.1. Recepción de los candidatos.	62
3.2.2. Solicitud.	62
3.2.3. Prueba práctica.	64
3.2.4. Entrevista.	65
3.2.5. Prueba de inteligencia.	70
3.2.6. Prueba de habilidades.	80
3.2.7. Prueba de personalidad.	85
3.2.8. Integración del reporte psicológico.	92
3.2.9. Entrega del reporte psicológico.	97
IV. METODOLOGIA.	100
V. RESULTADOS.	107
VI. DISCUSION.	120

Pág.

CONCLUSIONES.

126

ALTERNATIVAS.

129

TABLAS.

ANEXOS.

CUADROS.

BIBLIOGRAFIA.

R E S U M E

La presente investigación tuvo como objetivo obtener el perfil ocupacional de un grupo de costureras, realizándose - en una empresa privada mexicana, la cual solicitó que fueran reclutadas y seleccionadas las candidatas más idóneas para - ocupar el puesto de costureras.

Las trabajadoras que integrarían la muestra necesitaban aprobar el examen práctico, que fué aplicado y calificado por expertos de la empresa; por lo que la muestra estuvo integrada por 80 mujeres.

En el transcurso de la investigación se optó por obtener cinco tipos de perfiles, ya que por un lado, se concreti zaba la información haciendo más fácil el acceso y manejo de los datos, y por otro, se adecuaba a las exigencias y necesi dades de las empresas que requieren éste personal.

Para lograr obtener los cinco tipos de perfiles se -- procedió a clasificarlos en cinco tipos de diagnóstico: Recha zable, aceptable con riesgo, aceptable, positivo y recomenda ble.

Los resultados obtenidos mediante el análisis de varian za y chi-cuadrada (X^2) indicaron que si hay diferencias - estadísticamente significativas entre los cinco tipos de -- perfiles, ya que los factores medidos caen dentro de una - mejor categoría conforme se van acercando al diagnóstico -- recomendable.

Se considera que éste estudio podría servir de base - para posteriores investigaciones sobre el tema y así contribuir a que la selección de personal dentro de éste ámbito de trabajo sea más objetiva y se realice mediante un procedimiento técnico, lo cual permitirá establecer medidas específicas que pudieran tener un valor predictivo para detectar a las mejores costureras.

I N T R O D U C C I O N

En la actualidad, cada vez son más las mujeres que se involucran en la población económicamente activa, tanto en trabajos que son una extensión de las labores domésticas, como en el desarrollo de las actividades no tradicionales y profesionales.

Sin embargo, aún se mantienen una serie de prejuicios culturales y sociales en relación a la mujer y su desempeño en cualquier tipo de trabajo, lo que limita su campo de acción en éste ámbito.

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado es cada vez más frecuente y se enfoca principalmente a la industria de transformación ligera, donde se halla comprendida la industria maquiladora, sin embargo, también se encuentra fuerza de trabajo femenino en el sector agrícola y de servicios.

Es importante resaltar el trabajo de la mujer en la industria maquiladora, ya que un alto porcentaje de la fuerza de trabajo es femenina, esto se debe por un lado a la situación histórica que atraviesa el país, en donde la mujer debe de trabajar para contribuir a los ingresos familiares, ya que, las crecientes condiciones de pobreza agravadas por la crisis económica que padece el sistema y el aumento constante de la vida, afectan con mayor grado a las clases trabajadoras.

Por otro lado, es importante hacer énfasis en la industria maquiladora por el crecimiento que ha tenido en nuestro

país. Aparecieron por primera vez en México en 1965 (Levy, - 1983) y en 1983 su registro alcanzaba 2150 establecimientos: (INEGI, 1986) por lo tanto es evidente su desarrollo, existiendo cada vez mayor demanda de la fuerza de trabajo femenina.

Esto se debe probablemente a que la mujer tiene cualidades como la concentración y la paciencia que no siempre se encuentran en la población masculina.

Así mismo, las tendencias de crecimiento poblacional señalan que para el año 2000, la población mundial tendrá, mil millones de jóvenes menores de 24 años más que en la actualidad. En los países del Tercer Mundo las tres cuartas partes de la población será formada por los jóvenes (CREA, 1982).

Esto representa un primer elemento que señala la importancia que tendrá la constante incorporación de la mujer al trabajo remunerado y siendo que actualmente en México se concentra el trabajo femenino en gran medida en la Industria del Vestido se puede deducir que habrá un constante ascenso de personal requerido dentro de éste ámbito de trabajo.

Por lo anterior el objetivo de la presente investigación fué obtener el perfil ocupacional de un grupo de costureras que sirva de parámetro para investigaciones y contrataciones posteriores. Sin embargo, en el transcurso de la investigación se optó por obtener cinco tipos de perfiles.

El Capítulo I, describe el trabajo de la mujer en México,

desde la época prehispánica hasta nuestros días. Asimismo, - se hace mención del inicio y evolución de la Industria Maqui-
ladora en México, específicamente de la Industria del Vestido y de la participación de la mujer en ésta.

A partir del terremoto de 1985, salen a relucir las - condiciones reales de trabajo de las costureras, por lo que también se procede a describirlas.

En el Capítulo II, se mencionan los antecedentes de - la Selección Técnica de Personal en México, su importancia y definición. Asimismo, se describen tres modelos: Selección - por Objetivos, Selección Tradicional y Centros de Evaluación.

Al final del capítulo se hace una breve descripción y función del perfil ocupacional.

En el Capítulo III, se describe de manera detallada, - El Proceso de Selección Técnica Tradicional que se llevó a - cabo en la investigación.

En el Capítulo IV, se explica la metodología que se - utilizó. En el Capítulo V, se mencionan los resultados obteni-
dos y en el Capítulo VI se hace un análisis de los mismos.

CAPITULO I

EL TRABAJO DE LA MUJER

1.1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MEXICO.-

Las Mujeres Aztecas eran tradicionalmente destinadas a - las labores hogareñas, para ellas no existía otra posibilidad que el cumplimiento de sus tradiciones.

La función primordial de las aztecas, era la maternidad, puesto que ellas tenían el deber de dar hijos a la patria y de procrear guerreros; lo mejor que podía sucederle era que murieran dando a luz, ya que así adquirían el rango de diosas.

De aquí surge claramente la poca importancia que como - individuos tenían las mujeres en ésta sociedad, pues tal racionalización tenía por objeto que las parturientas perdieran el - miedo a la muerte, lo cual era muy frecuente en esos casos.

Algunas aztecas podían ejercer otro tipo de actividad o profesiones, como las sacerdotistas, curanderas o parteras, - pero éstas nunca constituyeron un número significativo. La - prostitución en cambio, era después del hogar, una de las - actividades más socorridas de las mujeres.

Por lo anterior, se puede observar que, la prostitución unida a la maternidad, constituían las más importantes actividades de las aztecas, sobre todo porque eran las que les resultaban más accesibles, ya que estaban destinadas de manera -- implícita a ellas. Dichas funciones tenían aspectos comunes,

en ambas se consideraba de manera muy importante el aparato sexual y reproductor femenino, ya fuera por razón de maternidad o por la simple sexualidad. Ambas proporcionaban una actitud de servidumbre por parte de las mujeres para acoplarlas al sistema y a los valores vigentes, ya fuera desvirtuando su maternidad o solazando el descanso de los guerreros. (Alegre, 1974).

El lugar de la mujer dentro del pueblo azteca, fué relegado a un segundo plano; pues desde su niñez, el encierro y la falta de oportunidades y derechos eran su único destino.

Nunca intervinieron en acontecimientos de importancia de su pueblo; su participación era a través de sus hijos o maridos. (Bellora Nieto, 1986).

Durante la conquista española surge un rompimiento de las estructuras políticas y sociales, implantando las costumbres y estructura de la España de los siglos XVI y XVII.

La mujer en ésta época, era tan inferior y tan poco importante para el indígena como para el español, guardando siempre un lugar secundario en el mundo del hombre.

Las mujeres indias tuvieron por destino el de servir. Ellas servían a las españolas, prestando su trabajo para la casa y los hijos y a los españoles prestándoles servicios sexuales. (Bellora Nieto, 1986).

" Una vez consumada la conquista de México, se inicia la consolidación del mestizaje en un proceso irreversible, la fu sión de dos culturas (México y Europa) se manifiesta en todos los niveles: En la arquitectura, el idioma, la religión, la - moral, las costumbres y sobre todo en el nivel propiamente humano." 1

En la primera época de la colonia, seguramente predomi naron las mujeres indígenas, puesto que las españolas fueron traf das más tarde y las mestizas y criollas surgieron en las genera ciones siguientes. Todas ellas, sin embargo, con su origen y status, determinaron el nivel social de sus descendientes.

Al tratar de considerar el carácter de las cuatro mujeres aludidas, se encuentra altivez en la española, orgullo en la - criolla, confusión en la mestiza y sumisión en la india.

Las españolas eran las merecedoras de privilegios y las indias, seguramente se sabían inferiores y menospreciadas; se sentían sin derechos. Para ellas no había otro destino que el de servir. Servían a las españolas en el cuidado de sus casas, a la vez que prestaban servicio sexual a los castellanos. (Alegría J. 1974).

En ésta época se estableció la Ley de Burgos, la cual - determinaba que: Las mujeres embarazadas de más de cuatro - meses, no irían a las minas ni a las labranzas y servirían en

las estancias de los españoles en tareas tales como, guisar, - hacer pan, etc. Se prohibió que las mujeres fueran a trabajar, dándoles libertad para que en su casa hilaran, tejieran y pagaran tributo. (Recopilación de las leyes de los Reinos de las Indias, 1680, citado por Bellota 1986, pág. 20).

Es inegable que las mujeres que intervinieron en la consolidación del mestizaje heredaron a sus hijos no solamente - sus caracteres raciales, sino también sus costumbres, aspiraciones y complejos, en sus circunstancias de madres, educadoras y transmisoras de los valores de su grupo social.

Santiago Ramírez dice al respecto que "... la mujer se - incorporaba brusca y violentamente a una cultura para la que - no estaba formada; su unión la llevaba a cabo traicionando su cultura original. Por lo tanto, el nacimiento de su hijo era la expresión de su alejamiento del mundo, pero no la puerta a otro distinto."²

El período de la Independencia, para la mujer, no significó un gran avance. Algunas mujeres formaron parte de la -- actividad liberalista a sumiendo indicaciones que se logran - al implantarse la República. Algunas formas contribuyeron a liberar ciertos tabúes que existían con respecto a la mujer, aunque ésto benefició a una pequeña parte de la clase alta y media femenina.

Las mujeres ésta vez, al igual que en otras ocasiones, - se dedican a seguir a sus hombres. Muchas de ellas acompañaban a sus maridos a los campos de batalla, muchas intervinieron, - queriendo o no, en aquellos acontecimientos. Sin embargo la - Independencia en el fondo, no significó un avance favorable en relación a la situación de la mujer. (Alvarez Juan, 1979).

La incorporación de las mujeres a la Revolución es masiva, sobre todo a partir de 1913. Las campesinas y las semiobreras que eran sometidas a las formas más duras de explotación, tienen como alternativa seguir a sus hombres a los campos de batalla, siendo ellas sus más firmes compañeras. Siguen ejerciendo sus labores tradicionales: buscar el maíz, molerlo, hacer las tortillas, dar a luz. Por otro lado, ejercieron labores como: abastecedoras de tropa, recadera, espía, informante, etc. (Casarrubias, 1982).

Cuando el país vuelve a entrar en calma, la mujer tiene que regresar a su trabajo tradicional, esfumándose rápidamente la escasa igualdad que habían logrado durante las luchas.

1.2. SITUACION ACTUAL DE LA MUJER EN MEXICO.

No obstante de que en México no existen restricciones de carácter legal que limitan la participación de la mujer en los

sistemas de educación y de capacitación, históricamente ésta ha sido menor que la del hombre. (Casarrubias, 1982).

Tanto la educación formal como la informal se han encargado de perpetuar y difundir algunas normas y creencias que favorecen a la subestimación del papel productivo de la mujer. (Tangelson, 1976).

Sin embargo, en el transcurso de las últimas décadas, se crean ocupaciones que podrían ser desempeñadas tanto por el hombre como por la mujer; pero, la mano de obra femenina, se ve afectada por una serie de factores de carácter cultural, social, económico y político, los cuales influyen en la decisión de la mujer de buscar empleo remunerado. (Jiménez, 1976)

Algunos de éstos factores son: la insuficiencia del salario del hombre, la inexistencia de éste, las crecientes condiciones de pobreza agravadas por la crisis económica que padece el sistema, manifestada por el proceso inflacionario en el aumento constante del costo de la vida, también a que desea realizarse como ser humano y social que lucha por lograr una toma de conciencia, un desarrollo de su personalidad, por dejar atrás sus labores domésticas esclavizantes y aislantes. (Aranda, 1976).

Jiménez (1976) afirma que todos los factores están vinculados con la cantidad y tipos de actividades que la mujer reali

ce, para el funcionamiento y desarrollo de la familia, como: la preparación de alimentos, aseo de la vivienda, lavado de - ropa, adquisición de material para el hogar, crianza de niños, etc.

Además también existen otros factores que determinan en gran medida el que la mujer trabaje o no fuera del hogar.

Algunos factores pueden ser la edad y el estado civil, ya que las tasas de actividad tienden a ser más altas en el - grupo de edad de 15 a 30 años, alcanzando su máximo entre los 20 y 24 años; y que las mujeres casadas y en unión libre trabajan por remuneración en menor medida que las solteras, divorciadas, separadas o viudas. Otros factores pueden ser la - fecundidad, nivel y tipo de instrucción, costumbre del grupo social al que pertenezca, etc. (Jiménez, 1976).

Sibien es cierto que las mujeres han logrado un acceso del mercado de trabajo mucho más amplio que en el pasado, aún no disfrutan de la plena igualdad en la elección de empleos, oportunidades de promoción y otras cuestiones relacionadas - con el empleo y la remuneración.

Rojas afirma que: " La incorporación o participación de la mujer en el trabajo asalariado deberfa ser igual para los dos sexos, ya que la mujer constituye la mitad o más del total de la población global mexicana y por lo tanto, el porcentaje

de la población económicamente activa en hombres debe ser igual o similar al porcentaje de participación que debe tener la población económicamente activa en mujeres." ³

Sin embargo, se observa que no es así ya que de acuerdo a estadísticas efectuadas en 1981 la población económicamente activa masculina era de 14, 976, 232; y la población femenina económicamente activa era de 4, 862, 990. Por lo que la población económicamente activa femenina se ha incrementado en un ritmo acelerado, ya que de, 1950 a 1970, se incrementó en un 12.7% al pasar del; 1.1 millones a 2.5 millones y en 1981 se incrementó a 4'862,990. (INEGI, 1981).

Por otro lado, Rojas (1986) afirma que en la actualidad la participación de la mujer es más elevada en aquellos sistemas de producción en los que existe una actitud favorable de la sociedad frente al trabajo femenino. Así mismo Casarrubias (1982) afirma que cuando la mujer participa en actividades reconocidas como productivas, se les restringe casi exclusivamente a ocupaciones " propias de mujeres ", entre las cuales se encuentran las que pueden considerarse como prolongación de las tareas del hogar, ya que la mayoría de las mujeres económicamente activas se emplean en el sector servicios a nivel operativo, así como en sectores donde supuestamente desarrolla su trabajo de acuerdo a sus facultades especialmente femeninas, como son: la industria textil, la confec

ción, lavandería, servicios domésticos y alimenticio, encuentran una tasa mínima de mujeres ocupando puestos staff a nivel ejecutivo.

Por otro lado, Lusting y Rendón (1982) encontraron que en aquellas entidades de la República Mexicana de menor desarrollo, la participación femenina en la fuerza de trabajo, se concentraba en la agricultura y los servicios, en tanto, en las entidades más desarrolladas dicha participación se da de manera principal en los servicios y en la industria de transformación.

De las mujeres que se dedican a los servicios, el 46% de ellas son trabajadoras domésticas, en casas particulares.

En la Industria de transformación, las mujeres se concentran principalmente y por orden de importancia, en actividades como: la fabricación de prendas de vestir, fabricación de productos alimenticios, fabricación de maquinaria, aparatos y otros artículos eléctricos o electrónicos, fabricación de calzado, excepto hule. (Jiménez, 1976).

Los progresos y conquistas de la mujer trabajadora, reproductora de fuerza de trabajo y de bienes materiales necesarios para la superación de todos, han sido muy lentos y todavía falta mucho por progresar en ésta lucha por la reivindicación plena de sus derechos como ser humano y como mujer.

1.3. LAS MAQUILADORAS EN MEXICO.-

La instalación de maquiladoras en la frontera norte del país, se inició durante el sexenio del Presidente Adolfo López Mateos (1954-1964), quien creó el Programa Nacional Fronterizo que tuvo por objeto atender los problemas generados en aquellas ciudades con la llegada de muchos mexicanos que regresaban a México después de finalizar el programa de braceros en Estados Unidos; este convenio se estableció entre nuestro gobierno y el de Estados Unidos en momentos en que gran cantidad de ciudadanos estadounidenses se tuvieron que enlistar para la guerra.

Posteriormente se impulsa un nuevo plan llamado: Programa de Industrialización de la Frontera, a través del cual, se invita a los Empresarios estadounidenses a invertir en nuestro país, pero exclusivamente a lo largo de la línea fronteriza.

Este programa tuvo una repercusión favorable, pues en 1973 las autoridades permiten a las maquiladoras instalarse en cualquier parte de la República, con la sola excepción de no hacerlo en zonas altamente industrializadas o contaminadas.

Actualmente, la importancia de la Industria Maquiladora en el aspecto económico no se refleja únicamente en los estados fronterizos, sino en todo el país, ya que, durante los últimos 18 años, el gobierno mexicano ha promovido la instala

ción de empresas maquiladoras para empresarios extranjeros, - con facilidades económicas y jurídicas. Este hecho (a pesar de oprimir a los obreros que trabajan en las maquiladoras) lo justifica el gobierno por ocupar ésta industria el segundo - lugar como generadora de divisas. (Navarro, 1989).

En la Industria manufacturera existen subgrupos industria les como fuente de trabajo femenino, en roles de importancia son los siguientes:

- Fabricación de Prendas de Vestir.
- Fabricación de Maquinaria.
- Fabricación de Aparatos y otros artículos electrónicos y electrónicos.
- Fabricación de artículos de Palma.
- Fabricación de calzado, excepto hule.

(Casarrubias, 1982).

El hecho de que la industria maquiladora ocupe un lugar tan alto como generadora de divisas y de que la industria del vestido pertenezca a ésta rama, aunado a que un gran porcentaje de mujeres trabaja dentro de éste ámbito, nos lleva a conocer más a fondo la problemática y las condiciones de las obreras - en la industria del vestido. (Costureras).

El número de empresas maquiladoras de la industria textil y del vestido se ha mantenido en constante aumento: en 1976, -

existían 1907 establecimientos y en 1983, 2150 establecimientos. (INEGI, 1986).

Sin embargo, éste aumento no significa estabilidad, ya que a lo largo de éste período (1976-1983) han cerrado - varias empresas porque, por un lado, debido a la variación - en los gustos y en la moda, los contratos de maquila están - limitados generalmente a 1 ó 2 ciclos de operación, a una - estación o a cambios de clima. Y por otro lado, las empresas extranjeras alejan su capital en cada cambio de sexenio presi - dencial, por la incertidumbre de que la paz social se rompa y afecte sus intereses. (Navarro, 1989).

1.4. EL TRABAJO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MEXICO.-

La Industria del vestido, como generalmente se le conoce a ésta rama de actividad económica en México, es la segunda fuente de empleo más importante para las mujeres mexicanas - (la primera la constituye el trabajo doméstico) ya que en - ella laboran más de 700,000. (Mujeres para el diálogo, 1987).

Las empresas de la confección se caracterizan por emplear preferentemente la mano de obra femenina (80%) en contraposición con la masculina (20%). (Idem). Esto se debe probablemente a que las mujeres tienen cualidades que pueden ser úti-

les en tareas para las cuales se requiere concentración y paciencia, que no se encuentran en la población masculina.

(Jiménez, 1976).

El trabajo de la mujer ligado a todo el proceso de confección de las prendas de vestir, en tanto que los hombres realizan el trabajo pesado de carga, choferes, almacenistas, cortadores y otros. (Mujeres para el diálogo, 1987).

En la rama de actividad del vestido están comprendidos - los establecimientos que ensamblan o terminan ropa para hombres mujeres y niños. El importante volúmen de mano de obra requerida por ésta rama se explica, sobre todo, por la tradición artesanal que la industria del vestido ha conservado a través del tiempo.

Las maquiladoras de ésta rama subcontratan artículos - para industrias que proveen el mercado de la " ropa de línea ".

Por tal motivo, no tienen necesidad de mano de obra especializada, como sería el caso si atendieran el mercado de la - " Alta Costura ".

Buscan, más bien, mano de obra abundante, poco calificada y, sobre todo barata, para volver sus productos más competitivos.

Otra característica de la industria del vestido, es el - poco monto de las inversiones necesarias para su funcionamiento;

las inversiones productivas representan menos del 5% del volúmen de ventas. (Levy Oved, 1983).

Al analizar la estructura del empleo creado por las empresas maquiladoras, destaca el elevado porcentaje de mujeres.

La utilización de mano de obra femenina no es un rasgo exclusivo de las empresas maquiladoras, sino representativo - de las empresas que envían en subcontratación una parte de su producción. Es el caso particular de las industrias electrónicas y del vestido.

En general las industrias del vestido ocupan mano de obra femenina cuya rotación es muy frecuente. Por otro lado, la participación de la mujer depende de factores tanto económicos, sociológicos o culturales. (Oved. L. 1983).

1.4.1. CONDICIONES DE TRABAJO.-

La mayor parte de la fuerza de trabajo de la industria del Vestido (51%) se encuentra dispersa en una gran cantidad de talleres clandestinos, a donde las grandes y medianas empresas envían la tela recortada para que sea elaborada.

Tanto en las grandes empresas, como en las medianas y, obviamente en los talleres, las condiciones bajo las cuales - laboran miles de mujeres costureras, están predeterminadas por

el conjunto de estrategias que los empresarios imponen para realizar el proceso productivo. Hay trabajadores de planta, pero la mayoría (51.3%) son eventuales y se identifican por carecer de estabilidad en el empleo y de toda prestación, no obstante, eventuales y de planta, todas padecen por igual la intensidad de trabajo y el alargamiento de la jornada, además de carecer de la retribución correspondiente a las prestaciones económicas y sociales.

A pesar que la Ley Federal del Trabajo dispone, en su artículo 61, que la jornada debe ser de 48 horas semanales, este límite es rebasado por empresas y talleres llegando, en ocasiones a jornadas de 12 horas diarias, sin contar los tiempos de descanso utilizados para tomar alimentos y reponer energías gastadas. El tiempo que se emplea para satisfacer necesidades primarias, es rigurosamente medido. No hay comedores, las obreras toman sus alimentos fríos o los calientan en pasillos y baños.

Después del terremoto de 1985 (que sacudió a la ciudad de México) salió a la luz pública las condiciones inhumanas de trabajo que tenían las costureras. Ellas mismas denominaban " ratoneras " a sus centros de trabajo, ya que además de la carencia de medidas de seguridad, generalmente se les encierra bajo llave mientras trabajan, dejándolas indefensas ante cualquier eventualidad o emergencia.

Muchos de los talleres que se encontraban en el centro de la Ciudad de México, contaban solamente con dos cuartos oscuros, luz artificial constante y deficiente, lo que hacía que perjudicara la vista de las costureras. La ventilación también era deficiente, ya que sólo contaban con una o dos ventanas. Así mismo por lo reducido del espacio el ruido se concentaba y era muy intenso.

En el Distrito Federal y la zona periférica hay muchas mujeres jóvenes en demanda de trabajo, lo que ocasiona que el trabajo de las mujeres en activo se abarate, resultando beneficiado únicamente el patrón que mantiene los salarios bajos y establece condiciones inhumanas de trabajo y salud.

También se puede afirmar que el patrón prefiere al trabajador que acepta fácilmente el control por considerar difícil su acceso a otro empleo, por su baja escolaridad y la falta de conocimiento ante otras tareas.

El período que se haya trabajado, no cuenta para los patrones, anulan la antigüedad, corriendo a las obreras cuando quieren, sin ninguna liquidación.

No tienen seguro social y por lo tanto no reciben incapacidad o indemnización en caso de que sufran algún accidente, como tampoco reciben ayuda en situaciones de embarazo.

El salario que diariamente devengan las costureras, gene

ralmente es inferior a los mínimos vigentes. La norma para establecer el salario mínimo está en relación a la duración de la jornada, es decir, el tiempo que las costureras emplean para producir la cuota mínima que el empresario le impone arbitrariamente.

Así mismo, no existen normas que limiten la intensidad de la producción, y por otra parte, el salario mínimo promedio de la industria se fija de conformidad con un promedio de productividad.

El patrón paga por pieza y la obrera debe de reunir una cuota mínima de piezas para alcanzar el salario mínimo; la cuota es una cantidad que se mueve a criterio unilateral del patrón, que en última instancia, es quien determina el monto de las cuotas para cubrir los salarios establecidos. Cuando la trabajadora no llega a cubrir la cuota de piezas se le hace un descuento; por lo tanto los salarios no corresponden a un rendimiento promedio de la fuerza de trabajo, sino a un óptimo conforme a la ganancia deseada por el empresario. La producción por pieza está medida en unidades de tiempo, minutos; así el jornal de un día se hace minuto a minuto.

En el renglón de las prestaciones sociales, existe una situación deplorable, generalmente los empresarios no cumplen ni con el mínimo derecho que marca la ley.

Estos y otros problemas, tales como la división y presión que los patrones ejercen contra las trabajadoras (violando los derechos que les conceden las leyes), o bien -- mediante malos tratos, acoso sexual, agresiones físicas y - favoritismos, conforman las condiciones laborales que están caracterizadas como las más propicias para la sobre explotación de la fuerza de trabajo femenina. (Mujeres para el Dílogo, 1987).

1.4.2. CONDICIONES DE VIDA.-

Entre las trabajadoras el promedio de edad es de 33 - años, aunque las hay más jóvenes (16, 17 y 18 años), y mayores de 60. En su mayoría son originarias de la provincia.

Un 42.5% son solteras, 42.1% casadas. Un 24% son madres solteras con 1 o 2 hijos, aunque las hay con 3, 4 y 5 - hijos. (Mujeres para el Dílogo, 1987).

El 83% de las costureras manifiestan, que además de su trabajo, son las responsables del cuidado de su casa y todo lo que ésto implica. El papel social asignado a la mujer - dentro de las relaciones familiares no es perdonado a éstas mujeres, a pesar de lo agobiante de sus jornadas de trabajo como obreras, tienen que someterse a cumplir como madres, - esposas o jefes de familia en las tareas cotidianas de alimentación, lavar, planchar, vigilar las tareas escolares, aten-

der enfermos, cumpliendo jornadas diarias de 18 o más horas.

Sólo un 5.6% puede enviar a sus hijos a guarderías, las demás las dejan con su mamá, con algún familiar o vecina, o solos al cuidado del hermano o hermana mayor.

Uno de los problemas que afectan sus condiciones de vida es el lugar donde viven, en condiciones precarias, a veces en uno o dos cuartos, pagando rentas que desequilibran el gasto familiar. Casi en todas las familias trabajan más de un miembro, el promedio de salarios mínimos percibidos por hogar es de 2.5, mientras que el promedio mínimo de habitantes donde viven las costureras es de 5.3 personas, y un 35% de personas manifestó que vivían de 5 a 7 personas en su hogar.

En lo que se refiere a la alimentación ésta es bastante raquítica, casi un 40% gasta a la semana entre 4 y 5.6 veces el salario mínimo diario que era de \$ 1,250.00 en Noviembre de 1985, cuando se gasta más, significa que existen otras -- entradas, además de los ingresos de la costurera.

La carne, sea de res, puerco o ave se come una vez por semana, en casi el 50% de las casas. El pescado un 30% lo toman una vez por semana y otro 30% una vez al mes. Huevos y Leche son tomados por el 50% diario, no así las verduras y la fruta que baja un 32% y 21%. La tortilla se come más que el pan, y los frijoles se consumen a diario o tres veces a la -

semana. (Mujeres para el Diálogo, 1987).

Estos datos se levantaron a finales de 1985, y se podría asegurar sin temor a equivocarnos que a éstas fechas, los niveles de alimentación se han deteriorado aún más.

Las diversiones quedan fuera del alcance de las costureras, ya que su salario no se los permite.

Otra situación que agrava el desgaste diario de las trabajadoras es el traslado de su casa al trabajo y viceversa, el recorrido de grandes distancias y la deficiencia en el transporte en la ciudad de México, hace que una gran mayoría consuma - desde treinta minutos hasta una hora y media antes y después - del trabajo, alargando con esto la jornada. (Mujeres para el Diálogo, 1987).

1.4.3. CONDICIONES ORGANIZATIVAS.-

Si bien en los talleres clandestinos y en el trabajo a domicilio las mujeres no cuentan con ninguna organización gremial que rompa su aislamiento y que luche por sus derechos laborales la mayoría de las empresas de la industria de la confección contaban, por lo menos formalmente con la existencia de algún sindicato afiliado a cualquiera de las centrales oficiales (CTM, CROC, CROM, COR) de " empresa " o sin nombre, ni central. Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras sólo sabían de ellos por las cuotas y los descuentos sindicales.

En esta industria los sindicatos han sido un eslabón más de la cadena de explotación a la que son sometidas las costureras.

Por esta razón, en México, en 1983 se negó el registro de un sindicato nacional, se rechazaron las solicitudes, argumentando su improcedencia jurídica, como si estas trabajadoras fuesen unas cuantas localizadas en fábricas y talleres de la capital y no en muchas entidades de la república.

La situación anterior no habría podido existir sin el control gubernamental entre empresarios, organizaciones sindicales y estado, de otra forma no se explican las violaciones cotidianas de los derechos laborales, los talleres clandestinos, las vejaciones y humillaciones de la ignorancia sindical, el sindicalismo aparente, los contratos semanales, el tráfico de contratos colectivos, la venta de contratos de protección a las empresas, la solución entre los dirigentes sindicales y autoridades laborales, las evasiones de impuestos, los mecanismos para mermar los salarios, la desatención a condiciones mínimas de seguridad e higiene, el uso indebido de marcas y la variación anárquica de precios sin control alguno. (Mujeres para el Diálogo, 1987).

Así el papel del estado mexicano frente a las costureras se puede definir como una fuerza de control y contención al servicio de los intereses patronales.

Esta era la situación que prevalecía entre las trabajadoras costureras, antes del terremoto de 1985, que eran descon-

cidas para la mayoría de los habitantes de la Ciudad de México.
(Mujeres para el Diálogo, 1987).

1.4.4. LAS COSTURERAS EN EL TERREMOTO DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 1985.-

En la zona centro, donde el sismo causó mayores daños, - apareció de golpe, la corrupción, la injusticia, años de claudes-
destinidad y explotación, salió a la luz un gremio en su mayo-
ría mujeres, que dadas las malas condiciones de sus lugares de
trabajo: falta de mantenimiento, edificios en mal estado, sobre
cargas de maquinaria y mercancía y pésimas medidas de emergen-
cia quedaron sepultadas bajo los escombros.

Alrededor de 600 costureras perdieron la vida, todas -
ellas entraban a trabajar a las 7 am. En esta zona trabaja-
ban aproximadamente unas 3000 obreras de la confección, -
muchas de ellas se salvaron por la diferencia de sus horas -
de entrada.

Los primeros en darse cuenta de que las obreras estaban
bajo los escombros fueron sus familiares, quienes sin ningun-
a ayuda de maquinaria buscaban salvarlas desesperadamente.

Y fueron ellos con la ayuda de voluntarios quienes para
el 23 de Septiembre habían rescatado alrededor de 200 mujeres
con vida.

Sin embargo, el día 24 llegaron los dueños de los talle-

res con maquinaria para recuperar su mercancía y sus cajas fuertes.

Los patrones, acordaron pagar solamente tres meses y doce días de indemnización a los familiares de las costureras sin tomar en cuenta la antigüedad de cada una de ellas.

Y por encontrarse en una situación de excepción, pedían se les eximiera de pago de impuestos, seguro social, vivienda, etc.

Ante el desconcierto, la muerte de tantas obreras y la actitud de los patrones se empiezan a gestar un movimiento que nadie imaginaba en esos momentos su trascendencia.

Las costureras en un principio, no sabían que hacer, pero frente al comportamiento de los patrones, comprendieron que tenían que luchar.

Establecieron " un campamento " en San Antonio Abad y otro en el Centro con el propósito de organizarse, se formaron dos grupos: " La Unión de Costureras en Lucha " y " La Coordinación de Costureras del Centro ".

Ya organizadas se pudo presionar a las autoridades para que no quitaran los campamentos así como para que impidieran que se llevarán la maquinaria y la materia prima de la empresa, las damnificadas realizaron una primera marcha y las autoridades que siempre habían protegido y mantenido fuera de la ley a los patrones de talleres de costura, al ver que las -

denuncias evidenciaron tanta miseria y explotación de la que habían sido objeto las costureras, se vieron obligados a declarar, que los patrones líderes y autoridades se habían confabulado de manera increíble.

Pero tales declaraciones no modificaron la situación - por lo que siguieron impulsando las movilizaciones, marchas, mítines, plantones, pintas, volantes, voteo, denuncias en - televisión, radio y prensa.

Con ello se logró que las autoridades obligaran a los patrones a indemnizar al 80% de las damnificadas. Y así continuaron con una valentía para ellas antes desconocida, el - siguiente paso era presionar para ganar el registro de un - sindicato independiente. Sin embargo, hacía ya muchos años que no se concedía ningún registro a sindicatos independien- tes, pero la presión de la opinión pública iba en aumento, - por lo cual el 20 de Octubre, a un mes del terremoto, el - Secretario del Trabajo expidió el registro del Sindicato Na- cional de Trabajadores de la industria de la costura, la confección, el vestido, similares y conexos 19 de Septiembre.

Gracias a este sindicato, las costureras poco a poco - han ido mejorando sus condiciones de trabajo. (Mujeres para el Diálogo, 1967).

1.4.5. DESARROLLO DEL SINDICATO, SUS PROBLEMAS Y LOGROS.-

En el transcurso de 1986, aunque se continuaba la demanda por la indemnización de las compañeras que faltaban, se da ba una etapa que exigía el crecimiento del sindicato y entonces la tarea se enfocaba a los talleres con condiciones laborales fuera de la ley, por lo que los trabajadores buscaban afiliarse al sindicato " 19 de Septiembre ".

La penetración a los talleres implicaba, buscar a las trabajadoras, hacerles ver sus condiciones de trabajo, que reflexionaran y pudieran iniciar su organización, buscando la forma de pertenecer al sindicato " 19 de Septiembre ". Y así empezaron a darse los recuentos, pues era necesario enfrentarse al sindicato controlado por la central oficial (CTM) o (CTC) cuyos líderes son corruptos y aliados de los patrones.

Los recuentos se convirtieron en una nueva lucha que no era únicamente presentarse a ellos sino había una tarea previa: hacer que las compañeras adquirieran conciencia entre las centrales controladas por el estado y el sindicato independiente. Y la necesidad de ser fuertes y estar dispuestas a todos los sacrificios con tal de no traicionar esta lucha. (Mujeres para el Diálogo, 1987).

En un principio se lograron 20 recuentos, de los cuales algunos se han perdido porque el patrón prefirió indemnizar, -

a tener el " 19 " como sindicato.

La lucha era en todos los niveles, pues no todas las -
compañeras se daban cuenta de que el único camino es la unidad,
y cuando los patrones les revolvián sus liquidaciones o algún
otro problema por separado, lo aceptaba y se retiraban; esto
dá una idea del carácter del trabajo que se tiene que ir rea-
lizando.

Por todo ésto se han ido estableciendo las primeras -
escuelas sindicales en las fábricas en conflictos y dentro -
del Comité Ejecutivo Nacional.

Conseguir el registro del sindicato fue sólo el princi-
pio, una vez logrado, había que darse a la tarea de elaborar
los estatutos, difundirlos, entenderlos y aplicarlos.

Se ha tenido que aprender a ejercer la democracia en -
las asambleas, aprender desde cómo hacerlas, cómo discutir en
forma ordenada, cómo tomar acuerdos.

Bajo todo este esfuerzo está su calidad de mujeres, -
con una experiencia vivida de opresión y explotación que se -
tiene que ir transformando.

En el proceso de esta lucha el sindicato ha logrado la
titularidad de varios contratos colectivos de trabajo, la in-
demnización a las damnificadas y la solidaridad de varios -
organismos internacionales, además de apoyar con despensas a
las damnificadas o despedidas, se han impulsado dos proyectos:

la cooperativa de costura de mujeres de más de 40 años y el de un centro de desarrollo infantil.

Los objetivos que se plantea el centro de desarrollo infantil son:

Desarrollar una alternativa para las trabajadoras al contar con un apoyo en la atención integral para sus hijos y así poder realizar sus actividades productivas y sindicales.

Se busca impulsar el desarrollo integral a través de la atención física, afectiva, social, intelectual, alimenticia y de salud, a los niños de 45 días a 6 años, atendiéndolas durante las 8 horas que sus madres laboran.

1.4.6. PERSPECTIVAS DEL SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE ".-

El sindicato " 19 de Septiembre " es una de las grandes esperanzas de este país, sindicato conformado en su mayoría por mujeres, obreras, madres de familia. Este sindicato ha mostrado más valentía y audacia en estos momentos de crisis y repliegue que ningún otro.

Por otro lado no se puede olvidar que la opresión que vive la mujer se da con mayor fuerza entre las mujeres obreras y no sólo en el centro de trabajo, sino en todas partes: en la familia, en las relaciones con el marido, en la desigual distribución de las tareas del hogar, en la calle con todo el hostigamiento de que son objeto, en la atención de los hijos,

en el acoso sexual de patrones, supervisores y demás personal de confianza, con el maltrato de los mismos compañeros y patrones.

Todo esto las costureras lo van teniendo claro, y su - lucha no se reduce a sólo lograr mejores salarios y mejores - condiciones de trabajo, saben que la gran mayoría son mujeres y que no dejarán de luchar hasta conseguir su liberación integral, donde sean reconocidas como personas, con la misma capacidad y derechos en esta sociedad. (Mujeres para el Diálogo, 1987).

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Alegría J. (1974). Psicología de las Mexicanas. México. Edit. Samo, S.A. Pág. 31.
- 2.- Ramírez Santiago (1977). El Mexicano, psicología de sus motivaciones. México. Edit. Grijalbo. Pág. 49.
- 3.- Rojas P. (1986). La incorporación de la mujer al trabajo salariado en México. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. Pág. 101.

CAPITULO II

SELECCION TECNICA DE PERSONAL

2.1. ANTECEDENTES EN MEXICO DE LA SELECCION TECNICA DE PERSONAL.-

En México, la psicología industrial empieza desde 1923, fundándose el departamento psicotécnico dependiente del Departamento del Distrito Federal, en donde se inició la adaptación en México del test " BINET ", el cual se aplicaba a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito, y otras dependencias. (Merelo, 1985).

En 1925 los talleres Gráficos de la Nación publicaron la segunda edición de la escala Binet Simon-Terman, la cuál fué la primera escala que se adaptó a la población mexicana. (Quintanilla, 1971).

Gracias al empuje de un grupo de psicólogos, en 1949, el Banco Nacional de México fué el iniciador de las técnicas de selección en forma organizada e institucionalizada; esto se debió a la necesidad de establecer un medio preventivo de hechos antisociales, como el robo y el fraude, en instituciones bancarias.

Buscaban por medio de la selección, eliminar a personas que pudieran causar problemas a estas instituciones, ya que el sistema tradicional para ocupar el personal había sido el procedimiento de la recomendación, lo cuál era negativo por la intervención de intereses afectivos que sólo permiten ver las cualidades de la persona recomendada, que no es evaluada por alguna técnica objetiva.

En el año de 1944, Teléfonos de México, S.A., introduce la aplicación de pruebas psicológicas para la admisión y promoción de empleados. En 1947, el Banco de Comercio crea una oficina de admisión para llevar a cabo las funciones de selección de personal y en 1949 se instala el Instituto de Personal en el Distrito Federal, que daba servicio de selección a empresas y bancos que no contaban con personal o recursos que les permitieran instalar un departamento psicológico.

En 1959 la Comisión Federal de Electricidad inicia el desarrollo de la Psicología Industrial en el sector público a través de la utilización de exámenes de admisión. (Merelo, - 1985).

La psicología industrial en México se ha desarrollado no sólo en el campo de la selección de personal, sino en otros aspectos como son: análisis y evaluación de puestos, manejo de incentivos, sistemas motivacionales, control de personal, modificación de la conducta, ambientes laborales, capacitación, etc.

2.2. IMPORTANCIA DE LA SELECCION TECNICA DE PERSONAL.-

El proceso de selección de personal en su expresión más simple, sirve para escoger al hombre más apto para una activi

dad específica. (Arias, G. 1980).

En muchas organizaciones la selección de personal la ejerce el supervisor o el jefe de departamento, el cual se basa solamente en observaciones y datos subjetivos, sin tomar en cuenta muchos recursos humanos como son: inteligencia, habilidades, intereses vocacionales, motivación, etc., los cuales no son apreciables a simple vista, por lo que es importante utilizar una selección técnica de personal que emplee métodos adecuados e ideados por psicólogos.

La productividad de las organizaciones dependen en gran medida de la combinación óptima de los recursos técnicos, materiales y humanos de que dispone; siendo los recursos humanos el elemento más valioso con que cuenta una organización, ya que éstos dan sentido y significado a los otros recursos en el logro de los objetivos preestablecidos en la organización, por lo tanto, para que una compañía pueda desarrollarse y crecer, necesita del personal adecuado que sea capaz de ocupar el puesto vacante, siendo también importante que el trabajador se sienta satisfecho y seguro para que así pueda rendir y crear; de aquí se deriva la importancia de detectar los potenciales humanos y la capacidad para el trabajo. (Arias, G. 1980).

Otro de los beneficios de la selección es que los soli--

citantes puedan ser evaluados para un puesto específico vacante en el cual, puedan estar interesados. Sin embargo, muchas veces los solicitantes pueden ser evaluados tomando en cuenta los requisitos para cierto número de puestos distintos que estén vacantes o que puedan estarlo en el futuro.

Una organización estará en mejor posición para localizar y emplear al sujeto que mejor cubra los requisitos, dedicándose a un proceso continuo de reclutamiento y selección, tanto para las vacantes presentes como para las futuras. (Chrudren, 1980).

El personal responsable de la selección debe tener tanta información como sea posible sobre los solicitantes y los puestos, así como una política que los guíe. La declaración de las políticas relacionadas con la selección ayuda a asegurar que ésta función se desempeñará en una forma que sea consistente con otros aspectos del programa de personal y con las expectativas y exigencias de la sociedad.

La decisión para contratar o rechazar a un solicitante es una de las más importantes de las que se toman en una organización; ya que las organizaciones tienen el derecho de seleccionar a los miembros que participan en ellas. (Chrudren, 1980).

Puesto que su compromiso con un empleado presupone beneficios a largo plazo, duración y estabilidad y al mismo tiempo esperan de él una calidad y actuación en su trabajo razonables,

y así es más probable que aprendan las tareas de sus puestos - con más facilidad, que sean los mejores productores y que se ajusten mejor a su situación de empleo que los que han sido - contratados sobre una base informal. (Mc. Farland, 1979).

Por lo tanto la importancia de una buena selección, radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa, por consiguiente, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando aspectos como: experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos; los cuales son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hace posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. (Graños, 1988).

2.3. DEFINICION DE SELECCION.-

El proceso de reclutamiento y selección de personal ha sido definido de muchas maneras, por lo que es importante citar algunas definiciones:

Arias Galicia, define la Selección Técnica de Personal como " un procedimiento para encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado, que permite la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio para

si mismo y a la comunidad en que se desenvuelve, para contribuir de esta manera a los propósitos de la organización." ¹

Para Grados Espinosa selección es " la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto - adecuado." ²

Hawk dice que " los propósitos de la función de reclutamiento son evidentes directos: buscar, evaluar, obtener la - aprobación, colocar y orientar a los nuevos empleados para - que ocupen los puestos requeridos para conducir exitosamente el trabajo de una organización." ³

Chrudren considera a la selección de personal como " el proceso de determinar cuál de entre los solicitantes de empleo, son los que mejor llenen los requisitos de la fuerza de trabajo, y se les debe ofrecer posiciones en la organización." ⁴

Orozco R. Jorge, define el proceso de reclutamiento y - selección como " el proceso mediante el cual se busca, se obtiene y se elige el candidato dentro del total de aspirantes que más se acerquen a los requisitos demandados por el puesto a - cubrir." ⁵

Schein define a la selección de personal como " el conjunto de técnicas psicométricas o no, que sirven para seleccio

nar a las personas más aptas, para un determinado puesto de trabajo." ⁶

Reyes Ponce coincide también en definirla como " un conjunto de medios técnicos, que nos permiten encontrar al hombre adecuado para el puesto adecuado." ⁷

William Howell afirma que el proceso de selección " intenta predecir la manera en que se va a comportar o como va a actuar una persona en el futuro con base a la información disponible en el presente." ⁸

Las definiciones anteriores coinciden en que es un proceso compuesto de una serie de técnicas encaminadas a encontrar al candidato idóneo, para un determinado puesto de trabajo.

2.4. MODELOS DE SELECCION TECNICA DE PERSONAL.-

Los procedimientos empleados para la selección o colocación, varían de una organización a otra en función de los requerimientos del puesto específico que se ha de llenar y del número de solicitantes en relación con el número de vacantes. En base a esto y a necesidades, políticas y situación económica de cada empresa u organización, se han desarrollado varios modelos de selección de personal; de los cuales se pueden mencionar: la tradicional, por objetivos y la de centros

de evaluación.

2.4.1. SELECCION POR OBJETIVOS.-

El modelo de Selección por objetivos fué elaborado y propuesto por Alvaro Jiménez en 1971, y está basado en los principios y técnicas del Análisis Experimental de la conducta, - siendo su principal característica que la contratación de un candidato se hace en base a los resultados que éste obtiene - de su ejecución en el trabajo. (Jiménez, 1967).

Para efectuar este tipo de selección, el psicólogo debe contar con una información adecuada sobre funciones y resultados para el puesto a seleccionar.

Los pasos del modelo de selección por objetivos son:

- Análisis de Puestos: Es la herramienta que nos permitirá conocer cuales son las responsabilidades, objetivos y resultados prescritos para el puesto. Se realiza por medio de una entrevista con el jefe inmediato y con el trabajador que ocupa el puesto en ese momento, complementándola cuando sea necesario con la observación directa de las funciones -- mediante registros observacionales.

- Ficha de Puestos: Es una condensación de la información más importante recabada en el análisis. De ésta manera se tiene conocimiento de cuáles son las características y acti

vidades definidas como indispensables y por lo tanto las conductas y resultados esperados de una ejecución adecuada del puesto.

- Solicitud ponderada: Es un cuestionario con una serie de reactivos que investigan si el sujeto posee los datos concentrados en la ficha de puestos, pero de manera ponderada, es decir, dándole peso a cada uno de los datos de la solicitud en relación con los prerequisitos establecidos.

Para clasificar está solicitud se tienen dos sistemas:

* Cancelación: cuando una característica del sujeto está en total desacuerdo con lo especificado en la ficha de puestos si esto sucede el candidato queda descalificado del proceso.

* Número Progresivo: se asigna 10, 9, 8 y 0 a cada reactivo en función del grado de acuerdo del dato que presenta el candidato, con los requisitos que se establecen para el puesto.

- Prueba de conocimientos: Evalúan aquellas actividades que hayan sido especificadas como de mayor importancia en el análisis de puestos.

- A todo candidato se le aplica tanto la solicitud ponderada, como las pruebas de conocimiento y en algunos casos se les pide su curriculum investigándose la veracidad de los da-

tos proporcionados.

- Los candidatos que obtienen la mayor calificación son presentados al supervisor, quien decide la contratación de uno de ellos.

Los reportes de los candidatos no contratados son archivados en pendientes.

Una vez que ha sido aceptado el candidato, le es otorgado un contrato por 28 días, durante los cuales serán registrados los resultados y conductas en el puesto. Para esto será necesario dar capacitación a los supervisores.

Los registros de conducta se refieren a aquellas ejecuciones del sujeto que no son exhibidas en forma constante y para registrar la ocurrencia de éstas es necesario recurrir a registros observacionales, que dependiendo de la ejecución -- misma, pueden ser:

- De intervalo y frecuencia, que se hacen en un período determinado, durante el cuál se anotan todas las conductas que ocurran.

- De actividades planeadas, consiste en llevar a cabo observaciones en grupos que comparten actividades comunes a ciertas horas.

- Y registro de flash, que consiste en anotar las conductas preestablecidas que ocurran en una hora determinada.

Los registros de resultados se refieren a aquellas ejecuciones del sujeto que tienen como resultado algo que perdura, para esto se pueden usar los registros de productos permanentes en formatos de listas checables. (Grados, 1988).

La etapa de observación se divide en dos fases, la primera fase consiste en observar al candidato durante 14 días, al 15avo día se le entrevistará para comentar con él sobre su ejecución en el puesto. Posteriormente se lleva a cabo la segunda - fase de observación durante 13 días, con el objeto de precisar los cambios en la conducta y los resultados. (Ver anexo 1).

Sobre las bases anteriores se tomará la decisión de contratar definitivamente, capacitar o dar de baja, al solicitante del puesto vacante.

Algunas de las ventajas de usar la Selección por Objetivos es que se obtiene:

- Registro objetivo de conductas y resultados.
- Entrevista feed-back (retroalimentación).
- Decisión en base a objetivos prescritos.
- Registro directo de ejecución del trabajo.
- Prescripción exacta del puesto.
- Análisis de las conductas indispensables. (Merchand, - 1987).

2.4.2. SELECCION TRADICIONAL.-

Es el que emplea la hoja de solicitud, la entrevista y las pruebas psicológicas para evaluar a sus candidatos.

El procedimiento de selección de personal, es un sistema que consta de varios pasos estructurados y definidos, que permite predecir el éxito o fracaso que el candidato tendrá en el empleo.

Es importante señalar que no hay una secuencia estandar que pudiera considerarse apropiada para todos los tipos de empleados y puestos de trabajo; los pasos que integran el proceso de selección variará de empresa a empresa y de un puesto a otro. (Arias Galicia, 1980).

Sin embargo, en general, el modelo tradicional con pruebas psicológicas comunmente empleado por la mayoría de las industrias mexicanas es el propuesto por Arias Galicia (Ver anexo 2) el cuál consta de los siguientes pasos:

1.- Vacante: El proceso de selección técnica de personal se inicia precisamente cuando dentro de la organización existe un puesto que no tiene titular; ya sea por que la tarea a regular o el puesto a desempeñar sea de nueva creación o debido a la imposibilidad temporal o permanente de la persona que lo venia desempeñando.

2.- Requisición: Es el documento escrito por medio del cuál se notifica a la sección encargada de éstas funciones del

puesto vacante, señalando los motivos que la están ocasionando, la fecha en que deberá estar cubierto el puesto, el tiempo por el cual se va a contratar, departamento, turno, horario y sueldo.

3.- Análisis y valuación de puestos: Se realiza con el objeto de precisar los requisitos que debe cubrir el candidato para desempeñar el puesto eficientemente y conocer el salario que se le pagará.

4.- Inventario de Recursos Humanos: Consiste en la localización de las personas que, prestando actualmente sus servicios en la organización, reúnen los requisitos establecidos, lo cual permitirá proporcionar elementos que conocen la organización y de los cuales se conoce la actuación que han tenido en el tiempo que tienen de prestar sus servicios. Esto disminuirá el período de entrenamiento y, lo más importante, contribuirá a mantener alta la moral del personal que ya trabaja en la organización al permitir que cada vacante signifique la oportunidad de uno o varios ascensos.

5.- Fuentes de Reclutamiento: De no existir dentro del inventario el candidato deseado, se acude a la cartera de candidatos que se encuentran en espera de una oportunidad o se recurre a las fuentes de reclutamiento, entendiendo por tales medios - los que se vale una organización para atraer candidatos adecua

dos a sus necesidades.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser de dos tipos:

- INTERNAS: Es la fuente de abastecimiento más cercana y se refiere a las amistades, parientes o familiares del propio personal de la organización.

- EXTERNAS: Se refiere a las agencias de empleo, medios publicitarios, universidades, bolsa de trabajo, etc.

6.- Solicitud de empleo: Localizados los candidatos, se procede a llenar la solicitud de empleo que abarcará básicamente datos personales (nombre, edad, sexo, estado civil, IMSS, - Registro Federal de Causantes, etc.); datos familiares; experiencia ocupacional; puesto y sueldo deseado; disponibilidad para iniciar labores; planes a corto plazo y a largo plazo, - etc.

Las solicitudes de empleo deberán estar diseñadas de acuerdo con el nivel al cual se están aplicando. Es deseable tener tres formas diferentes: Para nivel ejecutivos, nivel de empleados y nivel de obreros. De no ser posible ésto, resulta aconsejable la elaboración de una forma de solicitud sencilla, accesible a obreros y empleados, misma que puede complementarse con un curriculum vitae para ejecutivo.

7.- Entrevista Inicial o Preliminar: Esta entrevista pretende " detectar " de manera gruesa y en el mínimo de tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su -

relación con los requerimientos del puesto; por ejemplo: apariencia física, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse, etc. Con el objeto de descartar aquellos candidatos que de manera manifiesta, no reúnen los requerimientos del puesto que se pretende cubrir; debe informársele también la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración ofrecida, las prestaciones, a fin de que él decida si le interesa seguir adelante con el proceso. Si existe interés se procede a realizar una entrevista más profunda, la cuál se divide en tres fases:

* Rapport.-

Es una etapa de la entrevista que tiene como propósito disminuir las tensiones del solicitante, ésto se puede lograr a través de las actitudes, es decir, el entrevistador se debe mostrar cordial y amistoso.

* Cima.-

Se refiere a la realización de la entrevista propiamente, donde se explotarán las áreas que se mencionaron de manera general y que sirven también para la elaboración de la solicitud, como son:

Historia Laboral: Aquí se pretende conocer la manera general en que se desenvuelve el sujeto en el ambiente de trabajo.

Historia Educativa: En esta área se pretende establecer si ha existido continuidad en sus estudios, duración de los mismos, papel que jugó en este ambiente, relaciones con la autoridad, su potencia, y necesidad de reconocimiento.

Historia Personal: La información a obtener implica indicadores del concepto de sí mismo, de sus padres, hermanos, esposa, hijos, del mundo y de la vida en general; de la parte en el manejo de sus relaciones interpersonales.

Tiempo Libre: Aquí se busca obtener información sobre el uso que hace el sujeto de su tiempo libre, para precisar la manera como canalizar sus tensiones y hace uso de su responsabilidad personal.

Proyectos a corto y largo plazo: Básicamente se desea conocer como pretende proyectarse al futuro, realizarse y autodeterminarse el entrevistado en sus metas.

* Cierre.-

Cinco o diez minutos de dar por terminada la entrevista, se anuncia el final de la misma, dando oportunidad al solicitante para que haga las preguntas que estime pertinentes y manifieste sus impresiones sobre la entrevista misma y, finalmente se le da a conocer cuál es el siguiente paso.

8.- Pruebas Psicológicas: En esta etapa se realiza la valoración de la inteligencia, personalidad, intereses, aptitudes - así como la capacidad del candidato en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de futuro desarrollado.

Lo ideal es que el psicólogo diseñe un conjunto de pruebas o baterías. Una batería puede integrarse de pruebas de inteligencia en combinación con otras: por ejemplo: Pruebas de intereses y aptitudes, de coordinación mental, de cultura general.

9.- Pruebas Prácticas o de Trabajo: Consiste en comprobar que el candidato tiene las posibilidades, conocimientos y experiencia laboral que el puesto requiere, por lo general lo realiza el jefe inmediato del puesto. En caso de que las pruebas de trabajo se refieran a conocimientos que puedan ser evaluados en el área del reclutamiento y selección, deberá tenerse toda una batería de pruebas estandarizadas, evitando de esta manera que el futuro jefe inmediato tenga que distraerse de sus labores cotidianas.

10.- Examen Médico: Deberá de realizarlo un médico especializado en medicina del trabajo, con el conocimiento del tipo de actividades que desempeñara el futuro trabajador y las exposiciones a los agentes nocivos para la salud, también deberá identificar las deficiencias fisiológicas del aspirante, así como - determinar si el trabajador tiene las condiciones físicas necesarias para desempeñar eficientemente su trabajo.

11.- Estudio Socioeconómico: En ésta fase se verifican los datos proporcionados por el candidato en la solicitud, y en la entrevista del proceso de selección. Dependiendo de la política particular de la organización, ésta fase la realiza una trabajadora social, un agente de investigaciones o la información se solicita por escrito.

Este estudio nos sirve para conocer la situación económica del candidato y su facultad de adaptación, para así buscar que se adecue al medio ambiente de la empresa.

Esta investigación deberá cubrir tres áreas:

- Proporcionar información de la actividad sociofamiliar a efecto de conocer las posibles situaciones conflictivas que influyan directamente en el rendimiento del trabajo.
- Conocer lo más detalladamente posible actitud, responsabilidad y eficacia en el trabajo en razón de las actividades desarrolladas en trabajos anteriores.
- Corroborar la honestidad y veracidad de la información proporcionada.

12.- Decisión Final: Con la información obtenida en cada una de las etapas del proceso de selección, se procede a integrar un reporte, donde se comparan los requerimientos del puesto con las características de los candidatos, el cual se presenta al jefe inmediato y, de ser necesario, al jefe del departamento

o gerente de área, para su consideración y decisión final; la cual deberá comunicarse a la empresa.

Posteriormente / según sea el caso / se procede a la contratación del seleccionado o al registro de los candidatos que deberán ser considerados para futuras vacantes.

2.4.3. CENTROS DE EVALUACION.-

Los centros de evaluación son un conjunto de técnicas de observación conductual aplicadas a varios aspectos del comportamiento laboral. Consisten en una serie de ejercicios de grupo con los que se simula hasta donde es posible la situación real del trabajo. Proporcionan un medio para reunir sistemáticamente y procesar cierta información relativa a la capacidad de promoción así como a las necesidades de desarrollo de los empleados. (Heneman, 1967).

Los centros de evaluación se derivaron de las necesidades que existieron durante la Segunda Guerra Mundial para seleccionar personal de alto rango militar y con una gran capacidad estratégica, sobre el cual depositar responsabilidades directas en la situación bélica que se vivía en el momento, pero su mayor difusión la tienen a partir de 1960 en los Estados Unidos.

Anteriormente había ejercicios de grupo que fueron emplea

dos con otras finalidades, pero con el tiempo se vieron reunidos hasta integrar éste proceso, que originalmente partía del principio de hacer tan real la situación de trabajo como fuera posible pero en forma simulada. Las primeras organizaciones que se ocuparon de un centro de evaluación fueron, entre otras, la British - War Office Selection Board (WOSB), la U.S. Office of Strategic Services (OSS) y la British Civil Services Selection Board - (CSSB) las cuáles conducían programas en forma independiente.

El programa que se aplicaba en ésta última, funcionaba -- actualmente casi en la misma forma en que lo hacía en 1945.

Durante la Segunda Guerra Mundial, un pequeño número de - psicólogos inició programas para identificar potencial de carrera profesionales entrenados, estudiantes graduados y candidatos oficiales.

Entre otras las aplicaciones se hicieron en un hospital - con psicólogos clínicos como candidatos, y en el Instituto of - Personality Assessment and Research (IPAR), con capitanes de la fuerza aérea; también hay que mencionar el programa de evaluación de Chicago y el programa de la Officer Candidate School.

Un antecedente está marcado por el estudio que se realizó en forma longitudinal, denominado " Estudio del Progreso Gerencial ", iniciado por psicólogos de la American Telegraph & Telephone en 1956. Este estudio fué diseñado para seguir el desarrollo de carrera de una muestra de jóvenes gerentes que aún -

marca hoy en día. Se trataba de evaluar su potencial inicial y establecer marcas para los cambios longitudinales.

Las compañías pioneras de los centros de evaluación y a su aplicación fueron la A.T. & T., en 1956 y el Sistema Bell - que comenzaron a aplicarlo en forma estructurada en 1958 y - fueron designados para apoyar la selección de gerentes a nivel principiantes. De ahí se fueron extendiendo en forma de varia ciones o adaptaciones, como las hechas en 1963. Por la Stand Oil Co. en Ohio, la I.B.M., La General Electric y Sears Roebuck (1967 - 1971); entre otras que continúan aplicándola y dándole mayor difusión en la actualidad.

En nuestro país algunas organizaciones ya aplican éste sistema de selección, como ejemplo tenemos a Teléfonos de México, Celanese Mexicana, Sistema Bancomer, Banamex. Y algunas - Instituciones del Sector Gobierno ya se han tenido experiencias de éste tipo; por ejemplo: La Secretaría de Programación y Presupuesto, que en 1965 lo aplicó para la selección de mandos intermedios en la Dirección General de Personal. (Grados, 1988).

Los Centros de Evaluación se han utilizado para evaluar a las personas que van a ocupar puestos de mandos intermedios - (supervisores, vendedores, jefes, etc.) y de ejecutivos -- (gerentes de división, gerentes generales, directores, etc.).

Este Método tiene los siguientes objetivos:

- 1.- Evaluar las habilidades de los gerentes con fines de detección de necesidades de capacitación, desarrollo, orientación personal y profesional.
- 2.- Seleccionar a futuros gerentes con fines de contratación.
- 3.- Evaluar al personal que trabaja en la organización - con fines de ascenso y promoción.
- 4.- Evaluar la actuación gerencial para efectos de asesoría, apreciación y consejo.
- 5.- Capacitar y entrenar en habilidades administrativas a los funcionarios que intervienen en las evaluaciones. (Ver anexo 3).

Los recursos necesarios para el funcionamiento de un Centro de trabajo son:

Recursos Humanos.-

- Un administrador.- Es el responsable del buen desarrollo del programa, se encarga de todos los aspectos administrativos necesarios para el funcionamiento del Centro.

- Observadores.- Son personas entrenadas para llevar a cabo los registros conductuales y las evaluaciones de los candidatos, éstos pueden ser psicólogos o ejecutivos cuyos nive-

les jerárquicos dentro de la Organización sean superiores al del evaluado y estén íntimamente relacionados con el contenido y los requerimientos del puesto. Generalmente se necesitan tres observadores por cada doce participantes.

- Participantes.- Son las personas que van a ser evaluadas, con fines de contratación, promoción, desarrollo.

Recursos Materiales.-

Los Recursos Materiales van a estar acordes al tipo de organización y al presupuesto destinado para ello, siendo necesario lo siguiente:

- Un salón grande.
- Cubículos para entrevistas individuales.
- Mesa redonda, sillas y mesas individuales.
- Grabadora o Video tape.
- Rotafolio.
- Material impreso.

Las actividades que se realizan dentro de un Centro de Evaluación son las siguientes:

- 1.- Se identifica el Potencial que poseen los candidatos que van a ocupar puestos a nivel directivo.
- 2.- El Administrador nombra a doce participantes, contán

dose previamente con datos acerca de su experiencia profesional, conducta en el puesto, etc.

- 3.- Durante dos días, los candidatos a través de su participación activa en ejercicios demuestran y desarrollan conductas que se consideran importantes en el desempeño de funciones inherentes a los puestos que van a ocupar.
- 4.- El candidato participa en ejercicios de simulación, tales como: entrevista, el juego del negocio, carga o canasta de ejecutivos, grupo de discusión, ejercicios individuales, etc.
- 5.- Los observadores registran las conductas emitidas por los participantes, consideradas como importantes para desempeñar eficientemente el puesto y que fueron definidas en base a dimensiones.
- 6.- Los observadores y el administrador se reúnen para discutir y evaluar a los candidatos.
- 7.- Como último paso. Se elaboran los reportes e informes.

El número exacto de organizaciones que utilizan Centros de Evaluación no es conocido, aún cuando una encuesta de 166 organizaciones públicas y privadas mostró que entre el 10 y el 14% los estaban utilizando para identificar talento de supervisión entre los empleados de oficina, planta, profesio-

nales y técnicos. (Citado por Heneman, 1987). Su utilización es más común entre las organizaciones relativamente grandes.

Se han efectuado numerosas investigaciones para determinar su confiabilidad, validez y equidad de los centros de evaluación. La mayor parte de éstas investigaciones ha sido de mucho apoyo. La confiabilidad interclasificadora por lo general es adecuada. Se han reportado coeficientes de validez tan altos como 0.50 a 0.60; la mediana de los coeficientes reportados es de 0.33 a 0.40. Los estudios preliminares sugieren que los centros de evaluación son igualmente válidos para hombres y mujeres y para candidatos de grupo mayoritarios y minoritarios. (Norton, 1977).

A pesar de éstos resultados favorables, la confiabilidad, validez y equidad de los centros de evaluación no pueden suponerse en una situación dada. Deben demostrarse mediante investigación cuidadosa. Dado los costos de los centros de evaluación, también debe pensarse en función de la utilidad. Deben demostrarse que el resultado del esfuerzo administrativo y de la investigación justifica los gastos considerables en que se incurre. (Heneman, 1987).

2.5. PERFIL OCUPACIONAL.-

No se tienen muchos antecedentes acerca de como se debe -

elaborar un perfil ocupacional. Sin embargo, para elaborarlo, se pueden obtener los datos necesarios a través de la requisición de personal y/o del análisis de puestos, ya que, en éstos se especifican las características necesarias que debe tener un candidato para cubrir un puesto determinado, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Debido a que los datos contenidos en los mismos no tienen un carácter psicológico, es necesario determinarlos.

Los datos psicológicos se refieren básicamente al área intelectual de personalidad y habilidad. También se debe tomar en cuenta la escolaridad, sexo, edad, estado civil, experiencia estabilidad laboral. Se pueden medir además, otros factores de acuerdo a las necesidades del puesto que se desee evaluar.

El perfil ocupacional permite estructurar la batería psicológica que se debe aplicar para cada puesto y delimita las características que debe poseer el candidato para cubrir satisfactoriamente el puesto existente.

Además de que va a permitir simplificar en gran medida el proceso de selección, ya que al tener estructurados los perfiles para cada puesto, se determinan las características que debe tener el candidato.

En la presente investigación se obtuvieron 5 perfiles ocupacionales para el grupo de costureras estudiado, los cuales

se pueden revisar en los cuadros, 1, 2, 3, 4 y 5.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Arias Galicia. (1980). Administración de Recursos Humanos. México. Edit. Trillas. Pág. 257.
- 2.- Grados Espinosa J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. México. Edit. Manual Moderno. Pág. 179.
- 3.- Hawk Roger. (1968). Reclutamiento y Selección de Personal. México. Edit. Técnica. Pág. 207.
- 4.- Chrudren Hebert J. (1979). Administración de Personal. México. Edit. Continental, S.A. Pág. 132.
- 5.- Orozco R. Jorge E. (1980). Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal. México. Edit. COPARMEX. Pág. 294.
- 6.- Shein (1979). Recursos Humanos; Dinámica de la Carrera Empresarial. Edit. Fondo Educativo Interamericano. Pág. 294.
- 7.- Reyes Ponce. Administración de Personal. México. Edit. Limusa. Pág. 86.

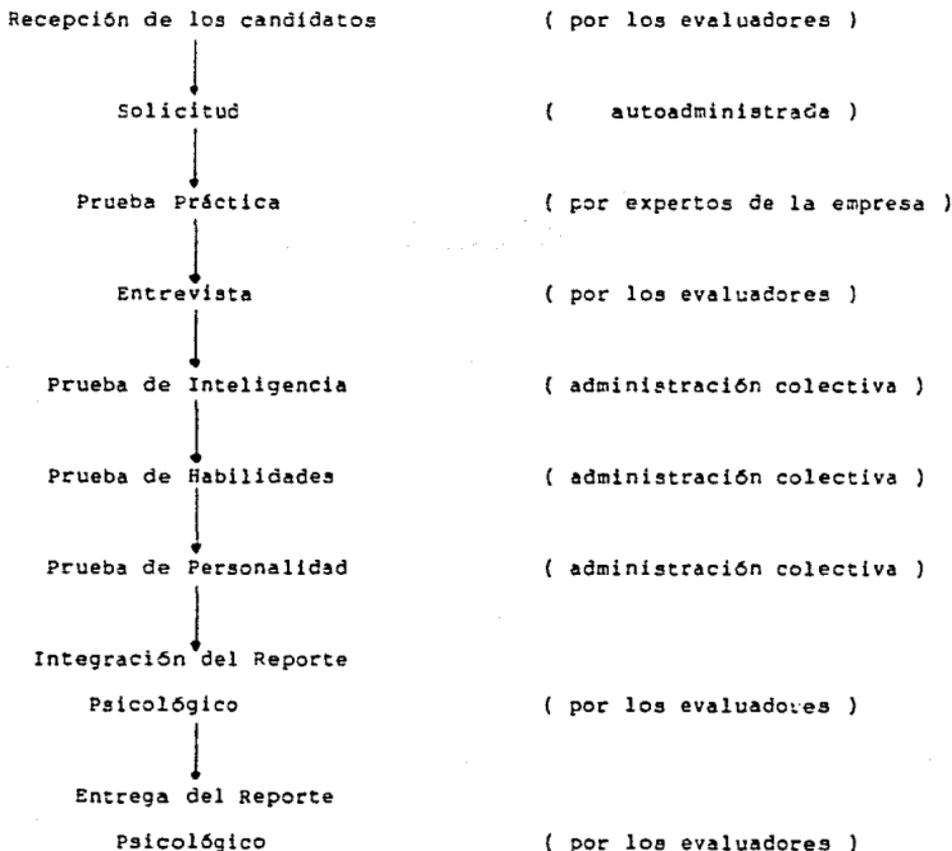
- 8.- Howell William C. (1979). Psicología industrial y organización. México. Edit. Manual Moderno, S.A. Pág. 204.

CAPITULO III

SELECCION TECNICA DE UN GRUPO

DE COSTURERAS

3.1. DIAGRAMA DEL PROCESO DE SELECCION TECNICA DE PERSONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS.-



Es importante resaltar que se tomó como base del modelo de selección tradicional descrito por Arias Galicia, sin embargo, y gracias a la flexibilidad del proceso no se llevaron a cabo -

todos los pasos de dicho modelo, procurando respetar lo básico del proceso.

3.2. DESCRIPCION DEL DIAGRAMA.-

A continuación se procederá a describir cada uno de los pasos del proceso que se llevó a cabo para seleccionar al grupo de costureras que solicitaban el puesto. Mencionando en cada paso su descripción general, objetivo, procedimiento, material necesario, tiempo límite y criterios de evaluación.

3.2.1. RECEPCION DE LOS CANDIDATOS.-

Los evaluadores recibirán a los candidatos aspirantes al puesto (costureras), proporcionándoles información sobre los pasos que se llevarán a cabo durante la selección y les entregarán a cada uno una forma de solicitud.

3.2.2. SOLICITUD.-

Descripción General:

La solicitud es un cuestionario que nos proporciona los siguientes datos:

Datos Personales: Son aquellos que nos dan a conocer -

aspectos específicos de la persona como son: nombre, edad, estado civil, teléfono, dirección, lugar y fecha de nacimiento.

Datos Escolares: Son los relativos a la preparación escolar del solicitante, desde su inicio hasta su fin, es decir, su grado de escolaridad.

Experiencia Laboral: Nos proporcionará datos de su experiencia en el desarrollo de una actividad, el tiempo que la ha desempeñado, el lugar donde la realizó, así como el puesto desempeñado en cada una.

Objetivos:

- 1.- Tratar de recabar los datos elementales (personales, escolares y laborales) del candidato.
- 2.- Poder llevar un control adecuado de todos los candidatos que solicitan el puesto.

Procedimiento:

A cada persona que se presente solicitando el puesto vacante se le entregará una solicitud para que llene los datos que se le piden en la misma.

Material necesario:

Solicitud de empleo. (Ver anexo 4).

Tiempo límite:

No hay tiempo límite para llenar la solicitud.

Criterio de evaluación:

Se tomará en cuenta la escolaridad, la experiencia laboral en el puesto y que vivieran cerca del lugar de trabajo.

3.2.3. PRUEBA PRACTICA.-

Descripción General:

Los expertos en costura de la empresa llevarán a cabo una prueba práctica a los solicitantes y entregarán un reporte a los evaluadores, tanto de los candidatos que aprobaron la prueba práctica como de aquellos que no aprobaron. Los sujetos que sean rechazados no continuarán en el proceso de selección, sólo lo harán los que se consideren aptos mediante esta prueba.

Objetivos:

- Seleccionar los sujetos que tengan posibilidades para desempeñar el puesto.

- Rechazar a los sujetos que de antemano no reúnan las características prácticas necesarias para el puesto.

Procedimiento:

Una vez que los expertos en costura entregaron a los -- evaluadores el reporte de la prueba práctica, se observó que de 120 sujetos que acudieron a la empresa a solicitar el -- empleo, solo 80 sujetos aprobaron la prueba práctica. Por lo que, con éstos últimos se procedió a continuar con el proceso de selección.

Material necesario:

Es aplicado por los expertos de la empresa.

Tiempo límite:

No se conoce, ya que fué determinado por los expertos - de la empresa.

Criterios de evaluación:

Se dieron en base a cinco categorías: A. Recomendable; B. Positivo; C. Aceptable; D. Aceptable con riesgo; E. Rechazable.

3.2.4. ENTREVISTA.-

Descripción General:

La entrevista es un instrumento por medio del cual se establece un diálogo entre el evaluador y el candidato.

Consiste en plantear preguntas a los sujetos sobre sus datos personales, escolares, su experiencia laboral en el puesto, estabilidad laboral, motivación hacia el trabajo, sus relaciones interpersonales, así como observar su presentación personal.

Esta técnica sirve para corroborar y ampliar los datos proporcionados por los candidatos en la solicitud.

Objetivos:

- Obtener la información más relevante sobre las características de los sujetos para su adecuada selección.
- Establecer un clima favorable con el candidato, para la adecuada continuación del proceso de selección.
- Obtener una primera evaluación de los conocimientos y capacidades del candidato.

Procedimiento:

Se le pedirá a cada uno de los candidatos que pasen al cubículo destinado para llevar a cabo la entrevista. El evaluador

dor deberá crear un ambiente favorable, para facilitar el proceso de la misma.

Se llevará a cabo una entrevista estructurada, es decir, controlada y dirigida, ya que proporciona al entrevistador una serie de tópicos formulados con anticipación, los cuales son:

- Datos Personales: Nombre, edad, estado civil, escolaridad, dirección y teléfono.
- Datos Laborales: Empresa donde ha trabajado, el puesto y las funciones desempeñadas, así como el tiempo que laboran en cada una de las empresas.
- Motivos por los cuales desea trabajar en ésta empresa.
- Que desea obtener al trabajar en la empresa.
- Tipo de relación con sus compañeros de trabajo, así como con sus familiares.

Por medio de éstos datos se obtendrá información acerca de:

- Relaciones interpersonales.
- Motivación.
- Estabilidad laboral.
- Experiencia laboral.
- Presentación personal.

Material necesario:

Papel y lápiz.

Tiempo límite:

30 minutos.

Criterios de evaluación:

La entrevista se evaluará en base a los siguientes parámetros:

Estabilidad Laboral.-

- 1.- Cambia constantemente de empleo sin motivos suficientes.
- 2.- Cambia seguido de empleo, dejándose llevar por ofertas inseguras. No siempre ha mejorado en sus cambios.
- 3.- Cambios para mejorar. Su aparente inestabilidad está justificada.
- 4.- Persona estable. Renuncia en función de ventajas económicas o por motivos ajenos a su persona y capacidad.
- 5.- Muy estable. Cambios únicamente en función de ventajas económicas, capacitación o categoría.

Motivación.-

- 1.- Pésimo. El sujeto no presenta ningún interés en el trabajo.
- 2.- Malo. El sujeto no presenta interés en el trabajo, pero la solicita por necesidades económicas.
- 3.- Regular. No todas las actividades a desempeñar son de su agrado pero otras sí.

- 4.- Bueno.- El sujeto presenta interés por las actividades a desempeñar en el puesto.
- 5.- Solicita el trabajo por motivos de superación económica y personal.

Experiencia laboral.-

- 1.- Pésimos. No posee ninguna experiencia en relación al puesto.
- 2.- Malos. Posee escasa experiencia en relación al puesto.
- 3.- Regulares. Requiere de un entrenamiento para perfeccionar sus conocimientos.
- 4.- Buenos. Tiene adecuada experiencia en el puesto. Requiere tan sólo orientación para adaptarse al nuevo ambiente y métodos del puesto.
- 5.- Excelente. Tiene excelente experiencia en el puesto y se ha desenvuelto en un ambiente similar al que prevalece en la empresa.

Relaciones interpersonales.-

- 1.- Constantemente ocasiona fricciones en su grupo de trabajo, propicia el relajamiento de la disciplina.
- 2.- En ocasiones se muestra en desacuerdo con los demás.

Su falta de interés por participar le dificulta integrarse a su grupo de trabajo.

- 3.- Se relaciona formalmente en su grupo. Coopera cuando se le solicita.
- 4.- Mantiene relaciones cordiales y se integra con facilidad a grupos de trabajo.
- 5.- Muestra tal habilidad para tratar a los demás que su participación en el grupo es altamente valorada.

Presentación Personal.-

- 1.- Descuidada, sucia, desaliñada y con falta de higiene.
- 2.- Desarreglada, no le preocupa su apariencia.
- 3.- Limpia.
- 4.- Cuida su persona, presentación cuidadosa e higiénica.
- 5.- Cuida en exceso su apariencia, es pulcra y demuestra preocupación por dar buena imagen.

3.2.5. PRUEBA DE INTELIGENCIA.-

Descripción General:

Por medio de las pruebas de inteligencia se establece el coeficiente intelectual del candidato, es decir, nos da una - evaluación numérica de las capacidades del solicitante.

" La inteligencia implica la capacidad de aprender rápidamente, de resolver problemas, de recordar informaciones obtenidas tiempo atrás, la capacidad de pensar en términos abstractos y concretos de manipular símbolos con los conceptos matemáticos y verbales. Resumiendo, la inteligencia es la capacidad general de aprender y resolver prblemas." ¹

Se eligió la prueba de inteligencia Army Beta revisado - por que es una prueba colectiva y específica para analfabetas o personas con baja escolaridad. Se utilizó con el propósito - de calificar los coeficientes intelectuales de los candidatos, conocer ciertas habilidades (planeación y organización, capacidad de trabajos rutinarios, atención a detalles y habilidad psicomotriz).

El Army Beta surgió durante la Segunda Guerra Mundial con el propósito de disponer de una medida de inteligencia general de personas que relativamente son analfabetas o que no hablen inglés.

Esta prueba ha sido objeto de numerosos estudios y adaptaciones, en 1946 Linder y Gurvitz publicaron un manual que representa un cambio considerable en la aplicación y uso del -- Beta Revisado, ya que incluye un procedimiento general para calcular los coeficientes intelectuales de acuerdo al método utilizado por Wechsler.

El test Beta Revisado está compuesto por 6 subtest:

1. Laberintos,
 2. Símbolos y Dígitos,
 3. Figuras Incorrectas,
 4. Diseño con cubos,
 5. Complemento de Figuras y
 6. Identidades.
- Cada uno de los cuales es precedido de un ejercicio de práctica que muestra al sujeto como trabajar en el subtest.

Al comienzo de cada ejercicio se incluyen instrucciones escritas que deben leer los examinados, pero además se les proporcionan instrucciones orales. En el caso de que sean analfabetas, los evaluadores les leerán todas las instrucciones.

Objetivos:

- Conocer la capacidad intelectual de los candidatos con el objeto de poder predecir su rendimiento en el trabajo.
- Conocer el grado de efectividad de los sujetos en habilidades como: Planeación y Organización, Habilidad Psicomotriz, Atención a Detalles y su capacidad en los trabajos rutinarios.

Procedimiento:

Para la prueba de inteligencia Army Beta Revisado se dan las siguientes instrucciones:

" Esta es una prueba para medir que tanto piensa y aprende

de usted, algunos de los test son fáciles y otros difíciles.

No se preocupe si no termina la prueba. No empiece hasta que se le indique, cuando le figan "ALTO" deje de trabajar - inmediatamente, aún cuando no haya terminado. Antes de cada - prueba hay un ejercicio de práctica, éste ejercicio le muestra como hacer lo que sigue.

Si no entiende cómo hacer la prueba, debe decirlo durante el ejercicio de práctica. Una vez que haya iniciado la prueba, ya no podré ayudarlos a resolverla o indicarles como hacerla."

SUBSTEST O TAREAS DEL ARMY BETA REVISADO

1.- LABERINTOS: Las funciones que mide son: Organización Perceptual, Anticipación y Planeación.

Instrucciones: " En cada problema marque el camino - más corto, de la flecha izquierda a la derecha pero sin atravesar o cruzar ninguna línea; trabaje con rapidez. En la - parte superior hay un ejemplo resuelto, haga lo mismo con los 3 casos que aparecen en seguida."

Luego se les indica que " den vuelta a la página y sigan las instrucciones del ejemplo y comiencen."

Tiempo Límite: 1.30 minutos.

Calificación: 2 puntos por cada laberinto correcto.

1 punto por cada mitad del laberinto que no tenga error.

* Se considera como error borrar, cruzar alguna línea

o regresar, rompiendo la secuencia de la línea.

Calificación Máxima: 10 puntos.

2.- SIMBOLOS Y DIGITOS: Las funciones que mide son: Recuerdo Inmediato, Integración Visomotora, Imaginación Visual y Capacidad de Reproducción e Imitación.

Instrucciones: " A cada figura le corresponde un número. Ponga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez." Cuando todos hayan terminado de realizar el ejercicio se les indica que volteen la hoja y que pongan el número correcto debajo de cada figura.

Tiempo Límite: 2 minutos.

Calificación: 1 punto por cada cuadro correcto.

Calificación Máxima: 30 puntos.

3.- DISEÑO CON CUROS: Las funciones que mide son: Organización Perceptual, Percepción de Forma, Análisis y Síntesis e Integración Visomotora para selección de problemas.

Instrucciones: " Dibuje en el cuadro de la derecha, como colocaría las piezas que están a la izquierda, para que quepan exactamente." Una vez que todos hayan entendido, se les pide que volteen las hojas y realicen la tarea, dándoles las siguientes instrucciones: " dibuje líneas en los cuadros, para demostrar como los pedazos de la izquierda caben en los cuadros. Trabaje con rapidez.

Tiempo Límite: 4 minutos.

Calificación: 1 punto por cada cuadro bien realizado.

Calificación Máxima: 18 puntos.

4.- COMPLETAMIENTO DE FIGURAS: Las funciones que mide son: Percepción visual, Análisis e Imágenes visuales.

Instrucciones: " En cada una de las figuras dibujen - lo que les haga falta." Cuando todos han entendido y han realizado el ejercicio de práctica, se les indica que volteen la - hoja y se les dan las instrucciones exactamente iguales que en el ejercicio de pruebas, pero se les pide que trabajen rápido.

Tiempo Límite: 2.30 minutos.

Calificación: 1 punto para cada dibujo completado - correctamente.

Calificación Máxima: 20 puntos.

5.- IDENTIDADES: Las funciones que mide son: Recuerdo inmediato de imágenes visuales simultáneas, Análisis de relaciones y Formación de conceptos.

Instrucciones: " Miren cada par de figuras o números y hagan una marca sobre la línea punteada si ellos no son iguales. " Una vez realizados los ejercicios de práctica, se les indica a los sujetos en que momento pasar de hoja y que realicen la tarea dándoles las mismas instrucciones que en el ejercicio.

Tiempo Límite: 2 minutos.

Calificación: El número de respuestas equivocadas -
se resta del número de respuestas -
correctas.

Calificación Máxima: 25 puntos.

6.- IDENTIDADES: Las funciones que mide son: Percepción Visual, Análisis Visual, Discriminación, Formación de Conceptos y Análisis de Relaciones.

Instrucciones: " En cada problema tache con una x - la figura incorrecta o que no tenga sentido". Cuando todos - han entendido y han realizado el ejercicio de práctica, se - les indica que volteen la hoja y se les dan las instrucciones exactamente iguales que en el ejercicio de prueba, pero se les pide que trabajen rápido.

Tiempo Límite: 3 minutos.

Calificación: 1 punto por cada respuesta correcta.

Calificación Máxima: 20 puntos.

(Flores Rivas, 1986).

CALIFICACION TOTAL

La calificación máxima total para el test es de 123 puntos cada uno de los subtest contribuye en igual forma a la - calificación total del test. Después de obtener las calificaciones crudas para cada subtest se transforma a calificaciones

escalares, consultando la tabla # 1. El coeficiente intelectual del sujeto se determina consultando la tabla # 2, en base a la edad del sujeto y a la suma de los puntajes escalares. Sin embargo, todos los sujetos obtuvieron un C.I. por abajo de la normalidad, por lo que se procedió a estandarizar los puntajes obtenidos, y se obtuvieron los rangos percentiles de esa población particular, los cuales se presentan en la tabla # 3.

Material necesario:

- Formato de la Prueba Army Beta Revisado (Anexo 5).
- Lápiz.
- Goma.
- Cronómetro.

Tiempo Límite:

- El tiempo límite general de toda la prueba aproximadamente es de 30 minutos.

Criterios de Evaluación:

1.- Coeficiente Intelectual:

- Rango I.- Su conjunto de capacidades intelectuales sólo le permite resolver dentro de su trabajo situaciones de extrema sencillez.
- Rango II.- El conjunto de capacidades intelectuales le permite resolver situaciones concretas y rutinarias en su trabajo.
- Rango III.- Su conjunto de capacidades intelectuales le permite resolver problemas en forma aceptable

dentro de su trabajo.

Rango IV.- El conjunto de capacidades intelectuales que posee, le permite resolver problemas de alta complejidad que se suscitan dentro de su trabajo.

Rango V.- Posee un conjunto de capacidades intelectuales que le permiten resolver problemas de -- gran complejidad dentro de su trabajo.

2.- Planeación y Organización:

Medido a través de la Tarea 1 del Army Beta Revisado.

Capacidad para planear, es decir, que puede elaborar o realizar anticipadamente las tareas o trabajo, haciendo de antemano un plan de acción.

Organización: Capacidad del individuo de llevar o -- establecer un orden en las relaciones y procesos del trabajo -- es decir, arreglar datos o situaciones de modo que muestre sus interrelaciones o disponerlos de acuerdo con un plan o idea.

<u>Puntaje</u>	<u>Rango</u>	<u>Diagnóstico</u>
1 - 3	I	Pésimo
4 - 6	II	Malo
7 - 9	III	Regular
10 - 13	IV	Bueno
14 - 17	V	Excelente

3.- Habilidad Psicomotriz: Medida a través de la Tarea 2

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- 79 -

del Army Beta Revisado y del test Destreza. Capacidad para pre-
ver las situaciones en la búsqueda de un objeto, es decir, --
para responder adecuadamente utilizando los recursos visuales
y motrices en forma coordinada, actuando eficientemente ante -
situaciones nuevas que impliquen movimientos manuales y visua-
les.

<u>Puntaje</u>	<u>Rango</u>	<u>Diagnóstico</u>
1 - 3	I	Pésimo
4 - 6	II	Malo
7 - 9	III	Regular
10 - 13	IV	Bueno
14 - 17	V	Excelente

4.- Atención a detalles: Medido a través de la tarea 4 -
y 6 del Army Beta Revisado, del Test Destreza y del Machover.

Capacidad de observación con habilidad para detectar --
errores, así como percibir el todo y sus partes que lo componen.

<u>Puntaje</u>	<u>Rango</u>	<u>Diagnóstico</u>
1 - 3	I	Pésimo
4 - 6	II	Malo
7 - 9	III	Regular
10 - 13	IV	Bueno
14 - 17	V	Excelente

5.- Capacidad para realizar trabajos rutinarios: Medido
a través de la tarea 5 del Test Army Beta Revisado. Capacidad

para realizar trabajos repetitivos, monótonos y rutinarios, -
habilidad para llevar a cabo éstas actividades sin variación.

Capacidad de detectar o identificar los estímulos del -
medio ambiente.

<u>Puntaje</u>	<u>Rango</u>	<u>Diagnóstico</u>
1 - 3	I	Pésimo
4 - 6	II	Malo
7 - 9	III	Regular
10 - 13	IV	Bueno
14 - 17	V	Excelente

3.2.6. PRUEBA DE HABILIDAD.-

Descripción General:

Para medir las habilidades de los candidatos se utilizó el test de Destreza que forma parte de las pruebas Industriales de Venezuela (P.I.V.).

El P.I.V. fué publicado en 1974 como una serie factorial de aptitudes para uso general en el comercio y la industria.

Es una colección de pruebas basadas, sobre los descubrimientos del análisis factorial, los cuales miden 8 factores - básicos de aptitud que son: Comprensión, Sistemas, Rápidez de Percepción, Razonamiento, Fluidéz de Expresión, Memorización, Relaciones Especiales y Coordinación.

Estos factores pueden usarse en varias combinaciones y -

con valores relativos variables, para los diferentes campos de trabajo.

Para medir estos 8 factores se requieren 12 subtest: - Términos Comerciales, Herramientas, Números, Percepción, Razonamiento, Precisión, Palabras, Memoria, Dimensión, Partes, Bloques y Destreza.

El test destreza 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; este test, está formado por 3 subtest, los cuales son: - Laberintos.

- Palomas.

- Puntos.

Objetivos:

- Medir habilidades básicas indispensables para el puesto de trabajo.
- Medir habilidad psicomotriz.
- Medir la atención a los detalles de los sujetos.

Procedimiento:

La prueba de destreza del P.I.V. se aplicará en forma colectiva dándose las siguientes instrucciones:

* Este ejercicio consta de tres partes, tenemos en esta primera página ejemplos de cada una de ellas. En la primera -

parte, hay que trazar una línea que va desde la flecha de entrada hasta el otro extremo, cruzando por entre los picos sin -- tocarlos. Una vez que haya salido, vuelve a entrar ahora por -- los picos de abajo y así hasta terminar. Ya empezamos a hacer este ejercicio, ¿ quieren terminarlo de hacer por favor ?. En la segunda parte vamos a tener unos cuadros, ustedes le van a poner dos palomas a cada uno de ellos procurando que no se salgan del cuadro y que sean palomas y no rayas; termine el ejemplo por favor. En la tercera parte vamos a tener unos triángulos unidos por una línea ustedes le van a poner un punto al -- centro de cada triángulo sin tocar las paredes del triángulo y siguiendo el orden que la línea los indica, procuren que sea -- un punto y no una raya o una bolita, terminen el ejemplo."

Cuando los sujetos hayan terminado de resolver los ejercicios de práctica se les da la orden para que empiecen a resolver la prueba, la cuál se realiz~~an~~de la misma manera que en los ejemplos anteriores.

Es importante asegurarse de que nadie empiece antes de -- que se de la señal y que todos tengan su lápiz levantado al -- terminar el minuto de cada parte.

Material necesario:

Formato del test Destreza de las Pruebas industriales de Venezuela P.I.V. (Anexo 6).

Lápiz.

Goma.

Tiempo Límite:

El tiempo límite general de todas las pruebas aproximadamente es de 5 minutos.

Criterios de Evaluación:

* En la prueba laberintos, se da un punto por cada pico - que haya cruzado sin tocar.

Tiempo Límite: 1 minuto.

Calificación Máxima: 90 puntos.

* En la prueba Palomas, se da un punto por cada cuadro marcado correctamente. Las Palomas pueden tocar las líneas del cuadro.

Tiempo Límite: 1 minuto.

Calificación Máxima: 120 puntos.

* En la prueba puntos, se da un punto por cada punto dentro de los triángulos sin tocar ninguno de sus lados.

Tiempo Límite: 1 minuto.

Calificación Máxima: 180 puntos.

El puntaje bruto obtenido en cada ejercicio, se localiza -

en la tabla 4 de calificación, una vez que se localizó dicho puntaje se anota el rango que le corresponde; cuando se tienen los tres rangos de los subtest laberintos, palomas y puntos se suman y se dividen entre tres para obtener la media del puntaje convertido.

Esta media se localiza nuevamente entre los puntajes convertidos y se determina el rango correspondiente, indicando en la parte superior de la tabla.

En caso de tener decimales, al obtener la media del puntaje convertido, deberá cercarse la cifra a número enteros como se explica a continuación: de .6 en adelante se aproxima el número entero inmediato superior, de .4 hacia abajo se aproxima al número entero inmediato inferior, en caso de ser .5 se quedará el mismo número entero.

El test de Destreza tiene los siguientes criterios de evaluación: Bajo. Inadecuada habilidad psicomotriz y atención a los detalles.

Medio. Adecuada habilidad psicomotriz y atención a los detalles.

Alto. Excelente habilidad psicomotriz y atención a los detalles.

Es importante resaltar que tanto la prueba de destreza del P.I.V como las tareas 2, 4 y 6 del Army Beta medirán conjuntamente la habilidad psicomotriz y la atención a los detalles de los sujetos.

3.2.7. PRUEBA DE PERSONALIDAD.-

Descripción General:

Se utilizó la prueba de Machover; puesto que es una prueba en donde se perciben los rasgos de personalidad por medio del dibujo de la figura humana, no requiriendo que los sujetos sepan leer o escribir y además se puede aplicar en el campo laboral de manera colectiva.

Este método lo realizó Karen Machover a partir de una amplia variedad de material clínico recolectado en clínicas y hospitales de observación mental, durante el transcurso de 15 años. (Machover, 1980).

Es una prueba proyectiva que mide la personalidad basado en la interpretación de los dibujos de la figura humana.

Objetivos:

- Conocer la estabilidad emocional de los candidatos.
- Conocer el tipo de relaciones interpersonales que son capaces de establecer los candidatos.
- Conocer el grado de atención que le presta a los detalles el candidato.

Procedimiento:

Se les repartirán a cada candidato dos hojas blancas -

dandoles las siguientes instrucciones:

" Dibujen en una de las hojas una figura humana y al -
reverso de ésta anoten una historia sobre la persona que dibujaron; en la segunda hoja dibujen otra figura humana del sexo opuesto de lo que hicieron en la primera hoja, escribiendo en el reverso de la hoja una historia referente a esa persona."

Una vez que terminan los candidatos de hacer los dibujos con sus respectivas historias, deberán entregárselas al evaluador.

Material necesario:

2 Hojas blancas.

Lápiz.

Criterios de Evaluación:

Los criterios de evaluación del test Machover se realizaron en base a los rangos obtenidos por los sujetos en: tamaño de la figura, calidad de la línea, proporción de la figura, - contenido de la figura, ubicación de la figura, expresión, -- movimiento, escenario, vestuario y calidad de la figura en su totalidad.

A continuación se describirán los rangos de cada una de las características evaluadas.

Tamaño de la Figura

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Excesivamente grande o pequeña
II	1/8 de la hoja
III	1/4 de la hoja
IV	1/2 de la hoja
V	3/4 de la hoja

Calidad de la línea

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Mixta (débil, discontinua y marcada)
II	Débil y Discontinua
III	Remarcada y Gruesa
IV	Continua pero algo débil
V	Firme y continua

Proporción de la Figura

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Totalmente desproporcionado
II	Marcada desproporción de alguna parte del cuerpo
III	Extremidades muy largas
IV	Ligera desproporción entre las partes del cuerpo
V	Tronco en proporción a la cabeza y -- extremidades

Contenido de la Figura

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Cuerpo incompleto
II	Falta de alguna parte imprescindible del cuerpo
III	Falta de alguna parte obvia del cuerpo (manos, pelo, cejas, cuello, etc.)
IV	Falta de alguna parte no muy importante del cuerpo (uñas, pestañas, etc.)
V	Cuenta con la totalidad de los detalles del cuerpo humano

Ubicación de la Figura

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	En algunas de las esquinas de la hoja
II	Pendiente de la línea superior
III	Apoya a la línea superior
IV	Hacia alguno de los lados de la página
V	En el centro de la página

Expresión

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Expresión agresiva
II	Expresión rígida
III	Sin expresión
IV	Expresión emotiva negativa
V	Expresión emotiva positiva

Movimiento

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Activa Pasiva
II	Situación rígida
III	Sin movimiento
IV	Con intención de movimiento
V	Dinámico y flexible

Escenario

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Ningún detalle en el escenario
II	Escenario incogruente y desproporcionado
III	Escenario Libre
IV	Algunos detalles en el escenario
V	Bastante elaborado y proporcionado a la figura

Vestuario

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Sin vestimenta
II	Vestimenta con transparencias
III	Vestimenta apenas insinuada
IV	Excesivos detalles en el vestuario (agujetas, botones, lunares, etc.)
V	Vestimenta completa y adecuada

Calidad de la Figura en su Totalidad

<u>Rango</u>	<u>Características</u>
I	Figura humana muy distorsionada
II	Figura humana algo distorsionada
III	Algo semejante al modelo humano
IV	Similar al modelo de la figura humana
V	Bastante apegado al modelo de la figura humana

El rango obtenido en cada una de las características anteriores, se suman y se dividen entre 10, obteniendo una media, la cual si tiene decimales deberá cerrarse a números enteros.

De 0.06 en adelante se aproxima al número entero inmediato superior y de 0.05 hacia abajo se aproxima al número inmediato inferior.

El número obtenido se localiza en la guía de calificación del dibujo descrita a continuación, la cual dará la pauta del estado emocional del sujeto, sus relaciones interpersonales y su atención a los detalles.

V. EXCELENTE. Proporcionado, 3/4 de hoja, bien centrado y firme, todos los elementos del cuerpo, trazo firme (normal), vestido, bien elaborado y buen arreglo, de frente o 3/4, dinámico, manos presentes.

IV. BUENO. Proporcionado, 3/4 de la hoja, bien centrado,

todos los elementos del cuerpo, sin movimiento, ni expresión, trazo ligeramente débil, infantil, vestido, ligeramente elaborado de frente o 3/4, manos ocultas.

III. REGULAR. Tamaño ligeramente grande o figura pequeña, ubicado ligeramente hacia los lados, trazo poco firme, - líneas de apoyo de perfil (bien hecho), infantil, vestido - simple, rígido (sin movimiento), con todos los elementos - del cuerpo sin detalles.

II. MALO. Tamaño desproporcionado, ubicación no centrado, trazo débil o muy fuerte, vestido incompleto, despersonalizado (muñecos títeres), posición no firme.

I. PESIMO. Tamaño inadecuado (muy pequeño o muy grande), mal ubicado (en una esquina o en el borde), trazo cogtado, diseñado débil o muy fuerte, desproporcionado, despegados los miembros, desnudo, con transparencias, sin algún - elemento del cuerpo, malformaciones (garfios, garras), sin movimiento, rígido, despersonalizado, cayéndose, sin fuerza.

Para calificar la estabilidad emocional se toma en - cuenta todos los criterios mencionados en la guía de calificación.

Para la evaluación de las relaciones interpersonales - se basa en la calidad de las manos, expresión de la cara, - trazo de la línea y tamaño de la figura, de la guía de califi

cación.

En relación a la atención a detalles se toma en cuenta el contenido de la figura, escenario y el vestuario, de la gafa de calificación.

3.2.8. INTEGRACION DEL REPORTE PSICOLOGICO.-

Descripción General:

Los evaluadores llevarán a cabo una integración del análisis de los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos en la prueba práctica, la entrevista y en las pruebas psicológicas, (Inteligencia, Habilidad y Personalidad) que se realizarón para obtener un diagnóstico y de ésta forma deducir si los candidatos son aptos o no para desempeñar el puesto que solicitan.

Objetivos:

- Conocer si los candidatos son aptos o no para el puesto solicitado.
- Integrar las características de inteligencia, habilidades y personalidad de cada uno de los candidatos, para obtener un diagnóstico sobre su desempeño laboral.
- Obtener los datos necesarios para elaborar los perfiles ocupacionales del grupo de costureras evaluadas.

Procedimiento:

Los evaluadores calificarán cada una de las pruebas - psicológicas aplicadas a los sujetos en base a los parámetros descritos anteriormente.

Una vez calificadas todas las pruebas se procederá a - integrar ésta información con la obtenida en la entrevista y analizarla en base a 4 áreas:

- 1.- Area Personal
- 2.- Area Laboral
- 3.- Area Intelectual y Habilidades
- 4.- Area Social

A continuación se procederá a describir cada área y los factores que la componen.

1.- AREA PERSONAL.- Son las características propias de un individuo para su incorporación al medio laboral, que le - permitirán enfrentarse a las diferentes situaciones ya sean - cotidianas o imprevistas.

- Estado Civil: Situación civil en que está una persona (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre).

- Edad: Tiempo que una persona ha vivido, a contar desde que nació.

- Presentación Personal: Apariencia de una persona, - manifestándose en su exterior (sucia, desarreglada, limpia, etc.).

- Estabilidad Emocional: Superar obstáculos, dificultades o inconvenientes, expresando las actitudes apropiadas a los eventos sociales que se presenten y, en el caso de ser contrarios a su sentir, presentar un repertorio que induzca al establecimiento de situaciones o criterios.

2.- AREA LABORAL.- Son los requisitos mínimos de tipo laboral que se refieren directamente a los conocimientos específicos que debe poseer el candidato con respecto a las funciones del puesto.

- Escolaridad: Grado máximo de estudios académicos que ha llevado a cabo una persona y son susceptibles de comprobación.

- Experiencia Laboral: Desempeño de actividades similares a las del puesto que le permitan conocer el manejo adecuado de cierto tipo de máquinas.

- Estabilidad Laboral: Tiempo promedio que permaneció en empleos anteriores.

- Motivación hacia el trabajo: Es el interés que muestra el candidato por las actividades del puesto y por trabajar en la empresa.

3.- AREA INTELECTUAL Y DE HABILIDADES.- Es la agrupación de conocimientos y habilidades enfocadas hacia el aprovechamiento de los medios y recursos para el desarrollo del trabajo asignado.

- Capacidad intelectual: Actuar con finalidad, pensando racionalmente para tratar de adaptarse eficazmente al medio -

ambiente y aprovechar propositivamente las experiencias, dando soluciones o respuestas acertadas ante problemas.

- Planeación y Organización.
- Atención a detalles.
- Habilidad Psicomotriz.
- Capacidad de trabajo rutinario.

4.- AREA SOCIAL.- Observa el comportamiento de las personas al enfrentarse al medio ambiente laboral, tanto con compañeros como figuras de autoridad.

- Relaciones interpersonales: Es la capacidad para relacionarse positivamente con las personas que lo rodean causando una impresión favorable de sí misma.

Tiempo Límite:

1 hora 30 minutos aproximadamente.

Material necesario:

Entrevista, pruebas psicológicas y solicitud.

Criterios de Evaluación:

Cada una de las características evaluadas y englobadas en las áreas descritas, se calificaron en base a los 5 rangos establecidos anteriormente (menos el Estado Civil, la edad y la escolaridad). Dándose el tipo de Diagnóstico a que corresponde:

I.- Rechazable

II.- Aceptable con Riesgo

III.- Aceptable

IV.- Positivo

V.- Recomendable

Con lo cual queremos expresar lo siguiente:

RECHAZABLE: Es una persona que tiene bastantes caracterís
ticas negativas y mínimas posibilidades de adaptarse y de adqui
rir conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de
su trabajo.

ACEPTABLE CON RIESGO: Es una persona que algunas caracte
rísticas son positivas, pero los requisitos que no tiene pueden
poner riesgo en su desempeño laboral o su comportamiento social.

ACEPTABLE: Es una persona que cuenta con cualidades y -
requisitos, pero en niveles intermedios, no tiene alto poten-
cial de desarrollo, pero es adaptable a trabajos que requieren
actividades con estándares bajos de exigencia.

POSITIVO: Es una persona que parcialmente cubre las carac
terísticas deseables para el puesto, pero tiene cualidades poten
ciales, faltándole solamente desarrollarlas para lograr ser un
candidato recomendable.

RECOMENDABLE: Es una persona que cubre todas las caracte
rísticas de comportamiento, capacidad y conocimiento que se es
peran en la requisición del puesto. además de poseer una proyec

ción alta de desarrollo.

Al final del reporte se podrán ciertas observaciones, es decir, se mencionará brevemente las características más relevantes del candidato.

Las características evaluadas fueron 14 pero sólo se tomaron en cuenta 11, ya que la escolaridad y la edad no influyeron en el tipo de diagnóstico asignado a cada uno de los candidatos.

3.2.9. ENTREGA DEL REPORTE PSICOLOGICO.-

Una vez integrados los reportes psicológicos y obtenido el diagnóstico de cada uno de los candidatos se procedió a -- entregarlos a la empresa que los solicitó. (Ver anexo 7).

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Siegel Lane. Psicología de las Organizaciones Industria
les. México. Ed. C.E.C.S.A. Pág. 185.

CAPITULO IV

METODOLOGIA

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

La sociedad ha asignado papeles diferentes al hombre y a la mujer, lo que hace que ésta, desde que nace, esté limitada en gran medida a la realización de ciertas actividades, como son las del hogar.

Sin embargo, la mujer se empieza a incorporar poco a poco a las actividades reconocidas como productivas. Su participación se dá fundamentalmente en aquellas ramas que -- requieren una menor calificación (maquila), así como en -- las que son una extensión de las actividades del hogar (industria del vestido).

Esto se debe principalmente a que las labores que realizan implican una destreza manual que ha sido adiestrada en ella o que se supone que su sola condición femenina la configura, además de que la mujer tiene cualidades que pueden ser -- útiles en: tareas para las cuales se requiere concentración y paciencia, no siempre fáciles de encontrar entre la población masculina.

Por lo anterior es importante obtener un perfil ocupacional de un grupo de costureras, ya que esto podría facilitar el proceso de selección al tener el reclutador un marco de referencia en el que se pueda pasar para seleccionar a -- las candidatas más idóneas para éste puesto, ya que actual--

mente se incrementa cada vez más la fuerza de trabajo, sobre todo femenina.

PROBLEMA GENERAL:

¿ Cuál será el perfil ocupacional de un grupo de costureras ?

OBJETIVO:

Investigar el perfil ocupacional de un grupo de costureras.

VARIABLE:

V. D. PERFIL OCUPACIONAL

- Definición conceptual de la Variable.

Perfil ocupacional. " Es el esquema de rasgos característicos de un pueblo, en la medida que pueden ser determinados cuantitativamente y presentados en forma gráfica ".

- Definición Operacional de la Variable.

Perfil ocupacional. Son las puntuaciones obtenidas en cuanto a inteligencia, personalidad y habilidades de un grupo de costureras.

SUJETOS:

Los sujetos que participaron fuerón 80 mujeres de 14 - a 45 años de edad, de una industria maquiladora mexicana; las - cuales tienen un máximo de estudios de Preparatoria terminada.

MUESTREO:

El tipo de muestreo que se utilizó fué no probabilístico accidental, debido a que no todos los sujetos tenían la misma probabilidad de formar parte de la muestra, ya que, sólo participaron aquellos sujetos que obtuvieron calificación aprobatoria en la prueba práctica realizada por expertos de la empresa.

TIPO DE ESTUDIO:

El tipo de estudio que se utilizó fué exploratorio de campo, ya que se realizó en el ambiente natural, de los sujetos (la empresa) y exploratorio por no existir hipótesis que confirmar o refutar, además de que permite dar una pauta a otros estudios.

DISEÑO:

El diseño fué de una sola muestra ya que se pretendió conocer el perfil ocupacional de la misma.

INSTRUMENTO:

Se utilizó una batería, la cual estuvo formada por una entrevista, una prueba de inteligencia, una prueba de habilidades y una prueba de personalidad (Army Beta Revisado, Destreza - PIV y Machover, respectivamente, ver capítulo 3).

PROCEDIMIENTO:

Las personas que aprobaron la prueba práctica (en este caso fueron 80 sujetos), se les dió una solicitud en la que anotaron sus datos personales, laborales y escolares.

Una vez llenada la solicitud se condujo a cada solicitante a una oficina en donde los evaluadores les hicieron una entrevista, en la cuál se les preguntó acerca de sus datos personales, escolares, laborales, así como los motivos por los que acudieron a la empresa, posteriormente a todos los candidatos se les indicó la fecha y el lugar en donde se les aplicaría el exámen psicométrico requerido.

Los exámenes psicométricos se aplicaron en un lugar dentro de la empresa, condicionado para este fin, de manera colectiva empezando por la prueba de inteligencia, después con la prueba de habilidades y terminando con la de personalidad.

Cuando los sujetos terminaron cada una de las pruebas se las entregaron a los evaluadores; al terminar la última prueba (personalidad), los evaluadores les indicaron a los -

candidatos la fecha en que deberían acudir a la empresa para saber si fueron aceptados en el puesto o no.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Arizmendi E. (1985). Perfiles de puestos para categorías autónomas y de Pie de Rama en una Institución. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología. UNAM. Pág. 24.

CAPITULO V

RESULTADOS

El tratamiento estadístico de los datos se realizó a través de la computadora por medio del paquete estadístico aplicado a las ciencias sociales (SPSS) (Nie N., Hull H., Jenkins D., Steinbrenner K., Bent D., 1975).

Los Análisis estadísticos utilizados dentro de la investigación fueron los proporcionados por diferentes subprogramas del paquete SPSS. Primeramente se analizaron las características de los sujetos, para las cuales se obtuvieron las frecuencias, medidas de tendencia central (media) y medidas de dispersión (desviación standar), que permitieron conocer como se distribuyó la muestra, describiéndose a continuación.

La muestra estuvo constituida por 80 mujeres, cuyas edades fluctuaron entre los 14 y 45 años. Así mismo se encontró que el 10% (8) tenían una edad de 19 y 22 años respectivamente; el 8.8% (7) una edad de 21 años y el 7.5% (6) una edad de 23 años, siendo estos porcentajes los más altos encontrados, con un promedio de edad del grupo de costureras de 24.9 años y una desviación standar de 7.1 años, con lo cual se puede decir que fue una muestra joven y no distribuida normalmente. (Ver tabla 5).

Con respecto a la escolaridad se encontró que el 41.3% (33) tenían una escolaridad de 4o. a 6o. año de primaria; el 25% (20) tenían secundaria completa; el 16.3% (13) tenían de 1o. a 3o. de primaria; el 7.5% (6) secundaria

completa; el 5% (4) preparatoria incompleta; el 3.7% (3) - preparatoria completa y el 1.3% (1) eran analfabetas. (Ver tabla 6).

Se pudo observar con respecto al estado civil que el - 51.3% (41) eran solteras, el 37.5% (30) casadas; el 5% (4) de unión libre; el 3.7% (3) viudas y el 2.5% (2) - divorciadas. (Ver tabla 7).

En lo referente a la capacidad intelectual de la muestra estudiada, se encontró que el 28.8% (23) tenían un C.I. de término medio, el 27.5% (22) un C.I. inferior al término medio; el 21.3% (17) un C.I. superior al término medio, el - 12.5% (10) un C.I. de deficiente mental y el 10% (8) tenían un C.I. de superior. (Ver tabla 8).

Con respecto a la habilidad para planear y organizar de los sujetos se encontró que el 33.8% (27) caían en la categoría de malo, el 25% (20) caían en la categoría de regular, - el 17.5% (14) en la categoría de bueno, el 13.8% (11) en la categoría de pésimo y el 10% (8) caían en la categoría de - excelente. (Ver tabla 9).

En lo referente a la habilidad psicomotriz se observó - que el 42.5% (34) estaba en la categoría regular, el 17.5% (14) en la categoría de bueno; el 16.3% (13) en la categoría de malo y excelente respectivamente y el 7.5% (6) en la

categoría de pésimo. (Ver tabla 10).

Por otro lado se encontró que para la atención a los - detalles el 46.3% (37) de los sujetos estaban en la categoría de malos, el 28.8% (23) en la de pésimo, el 15% (12) en la regular, el 8.8% (7) en la de bueno y el 1.3% (1) - en la categoría de excelente. (Ver tabla 11).

Así mismo, se pudo observar que para hacer trabajos - rutinarios el 45% (36) de los sujetos, estaban en la categoría de malo, el 26.3% (21) en la de regular, el 15% (12) en la de pésimo y el 13.8% (11) caían en la categoría de - bueno. (Ver tabla 12).

El 23.7% (19) de la muestra tenían una estabilidad - laboral pésima, el 22.5% (18) una estabilidad laboral regular, el 21.3% (17) buena, el 20% (16) mala y el 12.5% (10) tenían una excelente estabilidad laboral. (Ver tabla 13).

En lo que se refiere a la estabilidad emocional de la - muestra estudiada se encontró que el 46.3% (37) estaban en la categoría de regular, el 20% (16) en la de buena, el 15% (12) en la categoría de pésimo, el 11.3% (9) en la categoría de malo y el 7.5% (6) tenían una excelente estabilidad emocional. (Ver tabla 14).

Por otra parte se observó que de la muestra estudiada la motivación hacia el trabajo era la siguiente: el 33.8% (27) de los sujetos regular, el 21.3% (17) buena, el 20% (16) mala; el 16.3% (13) excelente y el 8.8% (7) -- tenían una pésima motivación hacia el trabajo. (Ver tabla 15).

En lo referente a la presentación personal del grupo - se observó que el 35% (28) cuidaban su persona en el 31.3% (25) su presentación personal era limpia, en el 23.7% (19) cuidaban en exceso su persona, el 7.5% (6) su presentación era desarreglada y en el 2.5% (2) tenían una presentación - personal sucia. (Ver tabla 16).

Con respecto a las relaciones interpersonales de la - muestra estudiada se obtuvieron los siguientes resultados: el 30% (24) regulares, el 25% (20) malas, el 21.3% (17) - buenas, el 17.5% (14) excelentes y el 6.3% (5) tenían -- pésimas relaciones interpersonales. (Ver tabla 17).

Así mismo, se encontró que el 36.2% (29) de los suje - tos tenían buena experiencia laboral, el 37.5% (30) no te-- nían experiencia laboral y el 26.3% (21) tuvieron regular - experiencia laboral. (Ver tabla 18).

Por otro lado con respecto al puntaje total estandar - de inteligencia de los datos obtenidos, se observó que el - puntaje mínimo fué de 9 y el máximo de 65, obteniendo una --

media de 36.5 con una desviación standar de 12.76. (Ver tabla 19).

De los sujetos evaluados se encontró que el 53.8% (13) tuvieron un diagnóstico aceptable, el 20% (16) un diagnóstico aceptable con riesgo; el 16.3% (13) un diagnóstico positivo, el 7.5% (6) un diagnóstico rechazable y el 2.5% (2) tuvieron un diagnóstico recomendable. (Ver tabla 20).

Para poder comparar la distribución de frecuencias de los 5 tipos de diagnóstico (rechazable, aceptable con riesgo, aceptable, positivo y recomendable), se procedió a obtener - el perfil de cada uno de éstos. Observándose que el promedio de edad más alto se encontró en el diagnóstico positivo el cual fué de 26 años, con una desviación standar de 7.92 años. Así mismo se observó que en los diagnósticos aceptable con riesgo, aceptable y recomendable el promedio de edad de las costureras fué de 25 años con una desviación standar de 8.79, 8.56 y 8.48 respectivamente, y en el diagnóstico rechazable se tuvo un promedio de 23 años con una desviación standar de 6.94 años. (Ver tabla 21).

También se pudo observar que en los diagnósticos rechazable, aceptable con riesgo, aceptable y positivo la mayoría de los sujetos tenían una escolaridad de 4o. a 6o. de primaria, ya que sus porcentajes fueron los siguientes: 66.7% (4), 50% (8), 32.6% (14) y 53.8% (7) respectivamente. Sin embargo, en el diagnóstico aceptable el 18.6% (8) tuvieron una escola

riedad desde analfabeta hasta 3o. de primaria y el 48.9% (21) una escolaridad desde secundaria hasta preparatoria completa.

En el diagnóstico positivo el 46.2% (6) tuvieron una escolaridad de secundaria y en el diagnóstico recomendable el 50% (1) tuvo secundaria completa y preparatoria incompleta - respectivamente, encontrando que solo el 7% (3) de los sujetos tenían preparatoria completa, los cuales pertenecían al diagnóstico aceptable. (Ver tabla 21).

Se encontró que en los diagnósticos aceptable con riesgo, aceptable y positivo la mayoría de los sujetos eran solteras y fueron sus porcentajes los siguientes: 50% (8), 58% (25) y 53.8% (7), respectivamente. Sin embargo en el diagnóstico rechazable el 66.7% (4) eran casadas. (Ver tabla - 21).

Por otro lado se observó que en el diagnóstico rechazable el 50% (3) de los sujetos tenían un C.I. malo, en el aceptable con riesgo el 37.5% (6) tenían un C.I. malo y -- regular respectivamente, en el diagnóstico aceptable el 30.2% (13) tenían un C.I. malo y regular respectivamente, en el diagnóstico positivo el 53.8% (7) tenían un C.I. bueno y en el recomendable el 50% (1) tenían un C.I. bueno y excelente respectivamente. Por lo anterior se puede decir, que conforme al diagnóstico se va haciendo más favorable, el C.I. aumenta. (Ver tabla 21).

Por otra parte se pudo observar que en los diagnósticos rechazable, aceptable con riesgo y aceptable, la planeación y organización de los sujetos fué malo, ya que los porcentajes mayores de cada uno de ellos cayeron dentro de ésta categoría, los cuales fueron: 66.7% (4), 43.8% (7) y 32.6% (14) - respectivamente, en el diagnóstico positivo el 30.8% (4) los sujetos tenían una buena planeación y organización y en el - recomendable el 50% (1) tenían una buena y excelente planeación y organización respectivamente. Dado los porcentajes anteriores, se pudo decir que los sujetos tienen una mejor planeación y organización en los diagnósticos positivo y recomendables. (Ver tabla 21).

En los diagnósticos rechazable, aceptable con riesgo, - aceptable y recomendable, los sujetos presentaron una regular - habilidad psicomotriz, ya que los porcentajes de cada uno de - ellos fueron los siguientes: 33.3% (2), 43.8% (7), 51.2% (22) y 50% (1) respectivamente, exceptuando el diagnóstico positivo en el que el 38.5% (5) presentaron buena habilidad psicomotriz. (Ver tabla 21).

Así mismo se observó que los sujetos con diagnóstico - rechazable, aceptable con riesgo, aceptable y positivo tuvieron una mala atención a los detalles, ya que los porcentajes mayores de cada uno de ellos cayeron dentro de ésta categoría, los cuales fueron: 66.74% (4), 62.5% (10), 37.2% (16) y

52.8% (7) respectivamente. Sin embargo en el diagnóstico recomendable el 50% (1) tuvieron un excelente atención a los mismos. (Ver tabla 2)).

Por otro lado en el diagnóstico rechazable el 100% (6) - presentaron una mala capacidad para los trabajos rutinarios, en el diagnóstico aceptable con riesgo el 37.5% (6) tuvieron regular capacidad, en el aceptable el 48.8% (11) tuvieron mala capacidad, en el positivo el 38.5% (5) tuvieron una regular y buena capacidad. Y en el diagnóstico recomendable el 50% (1) - tuvieron una pésima y mala capacidad, por lo que se pudo observar que solo en el diagnóstico positivo los sujetos presentaron buena capacidad para realizar trabajos rutinarios. (ver tabla - 21).

También se encontró que en los diagnósticos rechazable y aceptable los sujetos tuvieron una mala estabilidad laboral ya que sus porcentajes fueron de: 33.3% (2) y 25.6% (1) respectivamente. Mientras que en el aceptable con riesgo el 50% (8) presentaron una pésima estabilidad laboral, en el positivo el - 38.5% (5) tuvieron una regular estabilidad laboral y por último en el recomendable el 100% (2) de los sujetos presentaron excelente estabilidad laboral. (Ver tabla 21).

En los diagnósticos rechazable, aceptable con riesgo y - aceptable los sujetos presentaron una regular estabilidad emo--

cional, siendo sus porcentajes 67.7% (4), 43.8% (7) y 51.2% (22) respectivamente. En el diagnóstico positivo presentaron una buena estabilidad emocional con un porcentaje del 38.5% (5) y el recomendable tuvieron regular y excelente estabilidad emocional, con un porcentaje del 50% (1) respectivamente. (Ver tabla 21).

Así mismo se pudo observar que los sujetos tuvieron una regular motivación hacia el trabajo, en los diagnósticos rechazable, aceptable con riesgo y aceptable, siendo sus porcentaje 50% (3), 43.8% (7) y 34.9% (15) respectivamente, mientras que en el diagnóstico positivo tuvieron una excelente motivación 53.8% (7) y en el diagnóstico recomendable una buena y excelente motivación hacia el trabajo y sus porcentajes fueron 50% (1) en ambos casos. (Ver tabla 21).

Con respecto a la presentación personal de los sujetos, se observó que en el diagnóstico rechazable el 50% (3) presentaron una apariencia limpia, lo mismo ocurrió en el diagnóstico aceptable con riesgo pero su porcentaje fué de 43.8% (7) y en aceptable 32.6% (14). En este último también el 32.6% (14) presentaron una apariencia en la que destacaba que cuidaban su persona. En el diagnóstico positivo el 53.8% (7) también los sujetos cuidaban su persona y en el diagnóstico recomendable el 100% (2), los sujetos cuidaban en exceso su persona.

En base a lo anterior, se observa un incremento --

en el cuidado de la apariencia de los sujetos conforme el diagnóstico se va acercando a lo más favorable. (Ver tabla 21).

Se encontró que en el diagnóstico rechazable el 66.7% (4) presentaron malas relaciones interpersonales, en el -- diagnóstico aceptable con riesgo el 31.3% (5) presentaron - malas y regulares relaciones interpersonales respectivamente, en el diagnóstico aceptable el 37.2% (16) tuvieron regulares relaciones interpersonales, en el diagnóstico positivo el 46.2% (6) tenían excelentes relaciones interpersonales, lo mismo que en el diagnóstico recomendable, lo único que varió - fue el porcentaje el cual fue del 100% (2). (Ver tabla 21).

Se observa que el 83.3% (5) de los sujetos en el diagnóstico rechazable tuvieron una experiencia laboral pésimo, lo - mismo ocurrió en el diagnóstico aceptable con riesgo, pero su porcentaje fue el 43.8% (7). En el diagnóstico aceptable el 46.5% (20) de los sujetos presentaron una experiencia laboral buena. En el diagnóstico positivo el 53.8% (7) de los sujetos tenían una experiencia laboral regular y por último en el diagnóstico recomendable el 50% (1) de los sujetos tuvieron una experiencia laboral regular y buena respectivamente. (Ver tabla 21).

Por último se pudo observar que en el diagnóstico rechazable el promedio de puntaje total standar de inteligencia fue

de 30.33 con una desviación standar de 1.51, en el aceptable con riesgo fué de 32.00 con una desviación standar de 7.96, en el aceptable la media fué de 25.837 con una desviación standar de 13.02 en el positivo fué de 43.3 y la desviación de 14.52 y por último en el diagnóstico recomendable el promedio fué de 53.0 con una desviación standar de 5.65. (Ver tabla 21).

Una vez encontrados los perfiles, se compararon entre ellos con respecto a los factores o características generales de las costureras, con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis, se utilizó una prueba paramétrica de significancia estadística, χ^2 (Chi cuadrada).

En la tabla 18 se muestran los valores obtenidos en la distribución χ^2 y su probabilidad para cada una de las variables entre los 5 tipos de diagnóstico se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas en las variables estado civil, ($\chi^2 = 25.34$, $p=0.006$) atención a detalles -- ($\chi^2 = 56.70$, $p=0.000$), estabilidad emocional ($\chi^2 = 31.06$, $p=0.013$), motivación ($\chi^2 = 26.67$, $p=0.045$), relaciones interpersonales ($\chi^2 = 29.31$, $p=0.021$) y experiencia laboral --- ($\chi^2 = 31.13$, $p=0.001$) entre los cinco tipos de diagnóstico. (Ver tabla 22).

Sin embargo en las variables escolaridad, capacidad --

intelectual, planeación y organización, habilidad psicomotriz, estabilidad laboral y presentación personal no se encontraron - diferencias significativas entre los 5 tipos de diagnóstico. (Ver tabla 22).

Por otro lado se utilizó el análisis de varianza para estudiar las variables edad y puntaje total standar de inteligencia por su nivel de medición (intervalar); encontrándose que existen diferencias significativas en la variable puntaje total standar de inteligencia [$F_{(75)79} = 2.603, p = 0.042$] entre - los tipos de diagnóstico teniendo como puntaje total standar - de inteligencia promedio en el diagnóstico rechazable $\bar{x} = 30.33$, en el aceptable con riesgo $\bar{x} = 33.06$, en el aceptable $\bar{x} = 35$; en el positivo $\bar{x} = 43.3$ y en el recomendable $\bar{x} = 53.8$. Finalmente no se - encontraron diferencias con respecto a la edad entre los tipos de diagnóstico. (Ver tabla 23).

CAPITULO VI

DISCUSION

El Objetivo de la presente investigación fué obtener - un perfil ocupacional de un grupo de costureras (80), sin embargo, dado que la mayoría de las empresas que utilizan un proceso de reclutamiento y selección de personal, requieren - un diagnóstico de los candidatos a un puesto determinado, fué necesario clasificar a los sujetos estudiados en 5 tipos de diagnóstico:

- Rechazable
- Aceptable con riesgo
- Aceptable
- Positivo
- Recomendable.

Para poder obtener los perfiles se estudiaron 15 factores los cuales fueron: Edad, escolaridad, estado civil, coeficiente intelectual, planeación y organización, habilidad psicomotriz, atención a detalles, capacidad para desempeñar trabajos rutinarios, estabilidad laboral, estabilidad emocional, - motivación hacia el trabajo, presentación personal, relaciones interpersonales, experiencia laboral y puntaje total estandar de inteligencia.

A continuación se procederá a describir los aspectos más importantes encontrados en cada uno de los factores estudiados.

Con respecto a la edad se encontró que el promedio de edad de las solicitantes fué de 25 años, siendo la mayoría - solteras.

También se encontró que la mayoría tenían una escolaridad de 4o. a 6o. de primaria, y un coeficiente intelectual término medio, es importante subrayar que el puntaje total - de inteligencia estándar (convertido) máximo fué de 65 que en la prueba Army Beta Revisado tendría una clasificación de deficiente mental superficial, por lo que se procedió a realizar una estandarización percentilar de los puntajes obtenidos por los sujetos.

Por otro lado se encontró que la mayoría tenían una - mala capacidad para planear y organizar, una regular habilidad psicomotriz, una mala atención a los detalles, así como mala capacidad para realizar trabajos rutinarios.

La estabilidad laboral fué pésima y la estabilidad - emocional regular, la motivación hacia el trabajador fué -- regular y con respecto a la presentación personal se encontró que cuidaban su persona, sus relaciones interpersonales fueron regulares y tuvieron buena experiencia laboral.

Así mismo, se encontró que el número de sujetos que - hubo en cada diagnóstico no fué igual, ya que el diagnóstico rechazable estuvo conformado por 6 sujetos, el diagnóstico -

aceptable con riesgo por 16, el aceptable por 43, el positivo por 13 y el recomendable por 2, lo que indica que los grupos no estuvieron uniformemente distribuidos.

A continuación se procederá a describir el perfil ocupacional de cada uno de los diagnósticos mencionados anteriormente.

El perfil ocupacional con diagnóstico rechazable de la muestra estudiada fué el siguiente: la edad promedio fué de 23 años, la escolaridad, de 4o. a 6o. año de primaria, siendo la mayoría casadas. Así mismo se encontró que los factores evaluados cayeron dentro de la categoría malo y regular. (Ver cuadro 1).

En el perfil ocupacional aceptable con riesgo de la muestra estudiada, la edad promedio fué 25 años con una escolaridad de 4o. a 6o. año de primaria y en su mayoría eran solteras, de los factores evaluados la mayoría cayeron en la categoría de regular y algunos en malo y pésimo. (Ver cuadro 2).

El perfil ocupacional del diagnóstico aceptable de la muestra estudiada, tuvo como edad promedio 25 años, y la escolaridad fué de 4o. de primaria a secundaria completa y en su mayoría eran solteras. Encontrándose que los factores evaluados cayeron en su mayoría dentro de la categoría de regular y algunos en la categoría de malo. Sin embargo, aparecen algunos factores

dentro de la categoría de bueno (Ver cuadro 3).

El perfil ocupacional del diagnóstico positivo de la muestra estudiada fué la siguiente: la mayoría eran solteras, con una escolaridad de 4o. a 6o. de primaria y con una edad de 26 años. En éste diagnóstico se observó que la mayoría de los factores fueron buenos. (Ver cuadro 4).

Y por último en el perfil ocupacional del diagnóstico - recomendable de la muestra estudiada se encontró que en promedio tenían 25 años de edad, preparatoria incompleta, y su estado civil fué casada y viuda. La mayoría de los factores cayeron en la categoría excelente. (Ver cuadro 5).

Jiménez M. (1976) afirma que la edad y el estado civil determinan en gran medida el que la mujer trabaje o no, fuera del hogar ya que las tasas de actividad tienden a ser más altas en el grupo de edad de 15 a 20 años, y que las mujeres casadas y en unión libre trabajan por remuneración en menor medida que las solteras, divorciadas, separadas o viudas.

Por otro lado en mujeres para el diálogo (1987) afirman que entre las trabajadoras el promedio de edad es de 33 años, siendo la mayoría de éstas solteras y casadas.

En los resultados de la presente investigación se encontró que el promedio de edad del grupo de costureras estudiado

fué de 25 años y que la mayoría de éstas eran solteras y casadas, por lo que con respecto a la edad se confirma lo expuesto por Jiménez y en cuanto al estado civil se confirma lo encontrado en Mujeres para el Diálogo (1987).

Así mismo Jiménez M. (1976) dice que otro factor que determina el que la mujer trabaje fuera del hogar es el nivel y tipo de instrucción. En la investigación se encontró que la mayoría de las mujeres tenían un grado de escolaridad de 4o. a 6o. año de primaria, por lo que se podría deducir que dado su bajo nivel de instrucción, solo les permite buscar un empleo remunerado que no requiera de una mayor preparación, sino solo hacer uso de sus habilidades.

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos se puede concluir que existen diferencias entre los tipos de perfiles ya que los factores medidos caen dentro de una mejor categoría conforme se van acercando al diagnóstico recomendable, esto se podría deber al nivel de escolaridad de los sujetos, dado que a partir del diagnóstico aceptable la instrucción de los sujetos es mayor.

Analizando la información y los resultados obtenidos en la investigación se puede deducir que el hecho de que las mujeres decidan ser costureras puede deberse a:

* Que la mujer tiene la necesidad de buscar un empleo remunerado para así, ayudar a la economía del hogar, la cual se ve afectada por la crisis económica que atraviesa el país.

* Que las actividades que realizan dentro del puesto son una extensión de las del hogar. Ya que la educación que se le da a la mujer desde pequeña la ayuda a desarrollar ciertas habilidades que se requieren para este puesto.

* Como su nivel de escolaridad es bajo (4o. a 6o. año de primaria) es difícil que aspiren a puestos de trabajo de mayor rango.

Por otro lado como se mencionó anteriormente, fue necesario hacer una estandarización del coeficiente intelectual obtenido por las costureras, ya que éste fue muy bajo, lo cual se -

pudo deber a que:

* Las pruebas psicológicas se aplicaron a todos los sujetos (80) al mismo tiempo, por lo que su atención, concentración y comprensión se pudo ver afectada. No fué posible distribuir a los sujetos en grupos más pequeños debido a la brevedad del tiempo disponible para llevar a cabo el reclutamiento y selección de los candidatos.

* Los sujetos no están familiarizados con la información contenida en las pruebas psicológicas; y por otro lado, el saber que tenían un tiempo límite para realizar las tareas pudo provocar presión y nerviosismo, afectando así su rendimiento.

En los resultados obtenidos, también se pudo observar que algunos de los factores que están directamente relacionados con la efectividad para el desempeño del puesto de costurera (planeación y organización, atención a detalles y capacidad para realizar trabajos rutinarios) tuvieron una baja puntuación, lo cual se pudo deber a las mismas causas que -- pudieron haber provocado una baja puntuación en el coeficiente intelectual.

ALTERNATIVAS

Se propone que en estudios posteriores sobre el tema, - se les aplique a los sujetos una prueba adicional de inteligencia para comparar el C.I. obtenido y de ésta manera tener un - resultado más objetivo. Así mismo que se apliquen las pruebas psicológicas a grupos más pequeños, para un mejor control de las variables externas que pudieran afectar el rendimiento de los sujetos.

Por otro lado, para poder obtener los 5 tipos de perfiles ocupacionales de costureras de una manera más objetiva, - se propone utilizar una población más grande y una vez obte - nido el diagnóstico de cada uno de los sujetos formar grupos equilibrados, es decir, que contengan la misma cantidad de - sujetos.

O seleccionar de una empresa que cuente con costureras que hayan pasado por un proceso de reclutamiento y selección, similar al utilizado en la presente investigación, un número determinado de las mismas para cada tipo de diagnóstico y de esta manera formar grupos homogéneos.

Así mismo, se propone que en una investigación futura se midan, mediante procedimientos psicométricos, las habili - dades de las costureras más sobresalientes, es decir de aque - llas que hayan mostrado características excepcionales en su trabajo y posteriormente compararlas con las demás trabajado - ras, para así detectar si hay diferencias significativas -

entre ambos grupos, lo cual permitiría establecer medidas específicas que pudieran tener valor predictivo para detectar a las mejores trabajadoras.

Lo cual daría mayor impacto para fundamentar la importancia de este tipo de investigaciones dentro de la industria maquiladora del vestido, y además los perfiles obtenidos servirán para basarse y así realizar una selección de personal objetiva, sobre todo en éste ambito laboral donde se realizan, por lo general selecciones sin un proceso técnico.

T A B L A S

T A B L A 1

COVERSION DE PUNTAJES CRUDOS A PUNTAJES ESTANDARIZADOS
PARA LAS TARRAS DEL TEST ARMY BETA REVISADO

PUNTAJES PESADOS	TEST 1	TEST 2	TEST 3	TEST 4	TEST 5	TEST 6	PUNTAJES PESADOS
0	0 - 1				0 - 1	0 - 2	0
1	2	0 - 1			2	3 - 4	1
2		2 - 3	0 - 1		3 - 4	5	2
3	3	4 - 5	2	0	5	6 - 7	3
4		6 - 7	3	1 - 2	6	8	4
5	4	8 - 9	4 - 5	3	7 - 8	9 - 10	5
6	5	10 - 11	6	4 - 5	9	11	6
7		12 - 13	7	6	10	12 - 13	7
8	6	14 - 15	6 - 9	7	11	14	8
9		16 - 17	10	8 - 9	12 - 13	15 - 16	9
10	7	18 - 20	11	10	14	17 - 18	10
11		21 - 22	12 - 13	11 - 12	15	19	11
12	8	23 - 24	14	13	16	20 - 21	12
13	9	25 - 26	15 - 16	14 - 15	17 - 18	22	13
14		27 - 28	17	16	19	23 - 24	14
15	10	29 - 30	18	17	20	25	15
16			19 - 20	18			16

Continuación

Suma de las Puntuaciones Normalizadas	CI por Grupo de Edad							Suma de las Puntuaciones Normalizadas
	16-17 años	18-19 años	20-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	
41	72	71	68	67	75	66	91	41
42	73	72	70	69	76	67	92	42
43	74	73	71	70	77	68	93	43
44	75	75	72	72	78	69	94	44
45	76	76	73	73	79	70	95	45
46	78	77	75	75	81	71	97	46
47	79	78	76	76	82	72	98	47
48	80	80	77	77	83	73	99	48
49	81	81	78	78	84	74	100	49
50	82	82	80	79	86	75	101	50
51	83	83	81	81	87	76	102	51
52	84	84	82	82	88	77	103	52
53	85	85	84	83	89	78	104	53
54	87	87	85	84	90	79	105	54
55	88	88	86	85	92	80	106	55
56	89	89	87	86	93	81	107	56
57	91	91	88	87	94	82	108	57
58	92	92	89	88	95	83	109	58
59	93	93	90	89	97	84	110	59
60	95	95	91	90	98	85	111	60
61	96	96	92	92	99	86	112	61
62	96	97	94	93	100	87	113	62
63	99	98	96	94	101	88	114	63
64	100	100	97	96	103	89	115	64
65	102	101	99	97	104	90	116	65
66	103	101	100	99	105	91	117	66
67	104	103	101	100	106	92	118	67
68	106	105	102	101	108	93	119	68
69	107	106	104	103	109	94	120	69
70	108	107	105	104	110	95	121	70
71	110	108	106	105	111	96	123	71
72	111	110	107	107	112	97	124	72
73	112	111	109	108	114	98	125	73
74	114	112	110	110	115	99	126	74
75	115	113	111	111	116	100	127	75

Continuación

Suma de las Puntuaciones Normalizadas	CI por Grupo de Edad							Suma de las Puntuaciones Normalizadas
	16-17 años	18-19 años	20-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	
76	116	115	117	117	117	125	128	76
77	116	116	114	114	118	126	129	77
78	119	117	115	115	120	127	130	78
79	121	118	116	116	121	128	131	79
80	122	120	118	118	122	129	132	80
81	123	121	119	119	123	131	133	81
82	125	122	120	120	125	131	134	82
83	126	123	121	121	126	133	135	83
84	127	125	123	123	127	134		84
85	129	126	124	125	128	135		85
86	130	127	125	126	130			86
87	131	128	126	127	131			87
88	133	129	127	129	132			88
89	134	130	128	130	133			89
90	135	131	129	131	134			90
91		132	130	132	135			91

T A B L A 3

**RANGOS PERCENTILES PARA OBTENER EL C.I.
DEL GRUPO DE COSTURERAS ESTUDIADAS**

PUNTAJE	PERCENTIL	RANGO	DIAGNOSTICO
0 - 22	10	I	DEFICIENTE MENTAL
23 - 33	30	II	INFERIOR AL TERMINO MEDIO
34 - 42	50	III	TERMINO MEDIO
43 - 50	80	IV	SUPERIOR AL TERMINO MEDIO
51 - 65	100	V	MUY SUPERIOR

T A B L A 4

CONVERSION DE PUNTUAJES BRUTOS A RANGOS
DEL TEST DESTREZA DEL P.I.V.

	RANGO	LABERINTOS	PALOMAS	PUNTOS
BAJA	1	0 - 14	0 - 22	0 - 31
	2	15 - 17	23 - 26	32 - 39
	3	18 - 20	27 - 31	40 - 45
MEDIA	4	21 - 24	32 - 37	46 - 53
	5	25 - 30	38 - 46	54 - 62
	6	31 - 38	47 - 52	63 - 69
ALTA	7	39 - 44	53 - 60	70 - 80
	8	45 - 53	61 - 69	81 - 94
	9	54 - 66	70 - 84	95 - 108

T A B L A 5

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
EDAD DE UN GRUPO DE COSTURERAS

EDAD	PORCENTAJE	FRECUENCIA
14	1.3	1
15	1.3	1
16	1.3	1
17	5.0	4
18	6.3	5
19	10.0	8
20	3.7	3
21	8.8	7
22	10.0	8
23	7.5	6
24	3.7	3
25	6.3	5
26	5.0	4
27	3.7	3
28	2.5	2
29	1.3	1
30	3.7	3
31	1.3	1
32	2.5	2
33	2.5	2
34	1.3	1
37	2.5	2
38	1.3	1
40	2.5	2
42	2.5	2
44	1.3	1
45	1.3	1

T A B L A 6

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
ESCOLARIDAD DE UN GRUPO DE COSTURERAS

ESCOLARIDAD	PORCENTAJE	FRECUENCIA
ANALFABETAS	1.5	1
PRIMARIA DE 1o. a 3o.	16.3	13
PRIMARIA DE 4o. a 6o.	41.3	33
SECUNDARIA INCOMPLETA	7.5	6
SECUNDARIA COMPLETA	25.0	20
PREPARATORIA INCOMPLETA	5.0	4
PREPARATORIA COMPLETA	3.7	3

T A B L A 7

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO AL ESTADO
CIVIL DE UN GRUPO DE COSTURERAS

ESTADO CIVIL	PORCENTAJE	FRECUENCIA
SOLTERA	51.3	41
CASADA	37.5	30
VIUDA	3.7	3
DIVORCIADA	2.5	2
UNION LIBRE	5.0	4

T A B L A 6

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
CAPACIDAD INTELECTUAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS

CAPACIDAD INTELECTUAL	PORCENTAJE	FRECUENCIA
DEFICIENTE MENTAL	12.5	10
INFERIOR AL TERMINO MEDIO	27.5	22
TERMINO MEDIO	28.8	23
SUPERIOR AL TERMINO MEDIO	21.3	17
SUPERIOR	10.0	8

T A B L A 9

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
HABILIDAD DE PLANEACION Y ORGANIZACION DE UN GRUPO
DE COSTURERAS

PLANEACION/ORGANIZACION	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMO	13.8	11
MALO	33.8	27
REGULAR	25.0	20
BUENO	17.5	14
EXCELENTE	10.0	8

T A B L A 10

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
HABILIDAD PSICOMOTRIZ DE UN GRUPO DE COSTURERAS

HABILIDAD PSICOMOTRIZ	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMO	7.5	6
MALO	16.3	13
REGULAR	42.5	34
BUENO	17.5	14
EXCELENTE	16.3	13

T A B L A 11

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
ATENCIÓN A DETALLES DE UN GRUPO DE COSTURERAS

ATENCIÓN A DETALLES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMO	28.8	23
MALO	46.3	37
REGULAR	15.0	12
BUENO	8.8	7
EXCELENTE	1.3	1

T A B L A 12

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA CAPACIDAD
PARA REALIZAR TRABAJOS RUTINARIOS DE UN GRUPO DE COSTURERAS

CAPACIDAD TRAB. RUTINARIOS.	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMO	15.0	12
MALO	45.0	36
REGULAR	26.3	21
BUENO	13.8	11
EXCELENTE	---	--

T A B L A 13

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
ESTABILIDAD LABORAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS

ESTABILIDAD LABORAL	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMA	23.7	19
MALA	20.0	16
REGULAR	22.5	18
BUENA	21.3	17
EXCELENTE	12.5	10

T A B L A 14

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
ESTABILIDAD EMOCIONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS

ESTABILIDAD EMOCIONAL	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMA	15.0	12
MALA	11.3	9
REGULAR	46.3	37
BUENA	20.0	16
EXCELENTE	7.5	6

T A B L A 15

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
MOTIVACION HACIA EL TRABAJO DE UN GRUPO DE COSTURERAS

MOTIVACION	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMA	8.8	7
MALA	20.0	16
REGULAR	33.8	27
BUENA	21.3	17
EXCELENTE	16.3	13

T A B L A 16

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
PRESENTACION PERSONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS

PRESENTACION PERSONAL	PORCENTAJE	FRECUNCIA
SUCIA	2.5	2
DESARREGLADA	7.5	6
LIMPIA	31.3	25
CUIDA SU PERSONA	35.0	28
CUIDA EN EXCESO SU PERSONA	23.7	19

T A B L A 17

**DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LAS
RELACIONES INTERPERSONALES DE UN GRUPO DE COSTURERAS**

RELACIONES INTERPERSONALES	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMAS	6.3	5
MALAS	25.0	20
REGULARES	30.0	24
BUENAS	21.3	17
EXCELENTES	17.5	14

T A B L A 18

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO A LA
EXPERIENCIA LABORAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS

EXPERIENCIA LABORAL	PORCENTAJE	FRECUENCIA
PESIMO	27.5	22
MALO	10.0	8
REGULAR	26.3	21
BUENO	36.2	29
EXCELENTE	---	--

T A B L A 19

**DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE UN GRUPO DE COSTURERAS
CON RESPECTO AL PUNTAJE TOTAL DE INTELIGENCIA STANDAR**

Puntaje total de Inte ligencia standar	Porcentaje	Frecuencia
9	1.3	1
10	2.5	2
11	1.3	1
15	1.3	1
16	1.3	1
17	1.3	1
19	3.7	3
22	1.3	1
23	1.3	1
24	1.3	1
25	1.3	1
27	3.7	3
28	5.0	4
29	1.3	1
31	6.3	5
32	2.5	2
33	5.0	4
34	3.7	3
35	3.7	3
36	2.5	2
37	3.7	3
38	1.3	1
39	2.5	2
41	5.0	4
42	3.7	3
43	3.7	3
44	1.3	1
45	2.5	2
46	2.5	2
47	3.7	3
48	1.3	1
49	3.7	3
50	2.5	2
51	1.3	1
52	1.3	1
53	1.3	1
57	1.3	1
58	1.3	1
59	1.3	1
63	2.5	2
65	1.3	1

$\bar{X} = 36.5$

D.S. = 12.76

T A B L A 20

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS CON RESPECTO AL DIAGNOSTICO
DEL GRUPO DE COSTURERAS

DIAGNOSTICO.	PORCENTAJE	FRECUENCIA
RECHAZABLE	7.5	6
ACEPTABLE CON RIESGO	20.0	16
ACEPTABLE	53.8	43
POSITIVO	16.3	13
RECOMENDABLE	2.5	2

T A B L A 21

**DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LAS VARIABLES
ESTUDIADAS ENTRE LOS 5 TIPOS DE PERFILES**

VARIABLE	RECHAZABLE	ACEPTABLE CCN RIESGO	ACEPTABLE	POSITIVO	RECOMENDABLE
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
<u>Edad</u>	$\bar{x}=23$ (22.8) $\sigma=6.94$	$\bar{x}=25.37$ $\sigma=6.79$	$\bar{x}=25$ (24.6) $\sigma=6.56$	$\bar{x}=26$ (26.1) $\sigma=7.92$	$\bar{x}=25$ $\sigma=8.48$
<u>Escolaridad</u>					
Analfabeta			1 (2.3)		
1o. a 3o. Primaria	1 (16.7)	5 (31.3)	7 (16.3)		
4o. a 6o. Primaria	4 (66.7)	8 (50.0)	14 (32.6)	7 (53.8)	
Secundaria Incompleta		1 (6.3)	3 (7.0)	2 (15.4)	
Secundaria Completa	1 (16.7)	2 (12.5)	12 (27.9)	4 (30.8)	1 (50.0)
Preparatoria Incompleta			3 (7.0)		1 (50.0)
Preparatoria Completa			3 (7.0)		
<u>Estado Civil</u>					
Soltero	1 (16.7)	8 (50.0)	25 (58.1)	7 (53.8)	
Casada	4 (66.7)	7 (43.3)	16 (37.2)	2 (15.4)	1 (50.0)
Viuda			1 (2.3)	2 (15.4)	1 (50.0)
Divorciada				2 (15.4)	
Unión Libre	1 (16.7)	1 (16.3)	1 (2.3)		
<u>C.I.</u>					
Def. Mental	1 (16.7)	3 (18.8)	5 (11.6)	1 (7.7)	
Inf. T. Medio	3 (50.0)	6 (37.5)	13 (30.2)		
Termino Medio	1 (16.7)	6 (37.5)	13 (30.2)	3 (23.1)	
Sup. T. Medio	1 (16.7)	1 (6.3)	7 (16.3)	7 (53.8)	1 (50.0)
Muy Superior			5 (11.6)	2 (15.4)	1 (50.0)

Continuación

VARIABLE	RECHAZABLE	ACEPTABLE CON RIESGO	ACEPTABLE	POSITIVO RECOMENDABLE	
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
<u>Estabilidad</u>					
<u>Laboral</u>					
Pésima	1 (16.7)	8 (50.0)	9 (20.9)	1 (7.7)	
Mala	2 (32.3)	1 (6.3)	11 (25.6)	2 (15.4)	
Regular	1 (16.7)	4 (25.0)	8 (18.6)	5 (38.5)	
Buena	1 (16.7)	3 (18.8)	10 (23.3)	3 (23.1)	
Excelente	1 (16.7)		5 (11.6)	2 (15.4)	2 (100)
<u>Estabilidad</u>					
<u>Emocional</u>					
Pésima	1 (16.7)	4 (25.0)	5 (11.6)	2 (15.4)	
Mala	1 (16.7)	5 (31.3)	3 (7.0)		
Regular	4 (67.7)	7 (43.8)	22 (51.2)	3 (23.1)	1 (50.0)
Buena			11 (25.6)	5 (38.5)	
Excelente			2 (4.7)	3 (23.1)	1 (50.0)
<u>Motivación</u>					
<u>Trabajo</u>					
Pésima	1 (16.7)	1 (6.3)	5 (11.6)		
Mala	1 (16.7)	5 (31.3)	9 (20.9)	1 (7.7)	
Regular	3 (50.0)	7 (43.8)	15 (34.9)	2 (15.4)	
Buena	1 (16.7)	1 (6.3)	11 (25.6)	3 (23.1)	1 (50.0)
Excelente		2 (12.5)	3 (7.0)	7 (53.8)	1 (50.0)
<u>Presentación</u>					
<u>Personal</u>					
Sucia		1 (6.3)		1 (7.7)	
Desarreglada	1 (16.7)	2 (12.5)	3 (7.0)		
Limpia	3 (50.0)	7 (43.8)	14 (32.6)	1 (7.7)	
Cuida su persona	2 (33.3)	5 (31.3)	14 (32.6)	7 (53.8)	
Exceso de cuidado		1 (6.3)	12 (27.9)	4 (30.8)	2 (100)

Continuación

VARIABLE	RECHAZABLE	ACEPTABLE CON RIESGO	ACEPTABLE	POSITIVO	RECOMENDABLE
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
Relaciones Interpersonales					
Pésimas		2 (12.5)	3 (7.0)		
Malas	4 (66.7)	5 (21.3)	9 (20.9)	2 (15.4)	
Regulares	1 (16.7)	5 (31.3)	16 (37.2)	2 (15.4)	
Buenas	1 (16.7)	4 (25.0)	9 (20.9)	3 (23.1)	
Excelentes			6 (14.0)	6 (46.2)	2 (100)
Experiencia Laboral					
Pésimo	5 (83.3)	7 (43.8)	10 (23.2)		
Malo	1 (16.7)	4 (25.0)	3 (7.0)		
Regular		3 (18.8)	10 (23.3)	7 (53.8)	1 (50.0)
Buena		2 (12.5)	20 (46.5)	6 (46.2)	1 (50.0)
Excelente					
Puntaje total	$\bar{x} = 30.33$ $\sigma = 11.51$	$\bar{x} = 33.06$ $\sigma = 7.99$	$\bar{x} = 35.83$ $\sigma = 13.02$	$\bar{x} = 43.3$ $\sigma = 14.52$	$\bar{x} = 53.0$ $\sigma = 5.65$

TABLA 22

VALORES OBTENIDOS EN CHI CUADRADA Y SU PROBABILIDAD
PARA LAS VARIABLES ESTUDIADAS ENTRE LOS 5 TIPOS DE PERFILES

VARIABLE	χ^2	P
Escolaridad	25.34	0.38
Estado Civil	33.33	0.006
Capacidad Intelectual	23.93	0.090
Planeación y Organización	24.71	0.075
Habilidad Psicomotriz	11.43	0.49
Atención a detalles	56.70	0.000
Capacidad para Trabajos Rutinarios	26.40	0.009
Estabilidad Laboral	27.47	0.036
Estabilidad Emocional	31.06	0.013
Motivación	26.67	0.045
Presentación Personal	21.43	0.160
Relaciones Interpersonales	29.31	0.021
Conocimiento Técnico	31.13	0.001

T A B L A 23

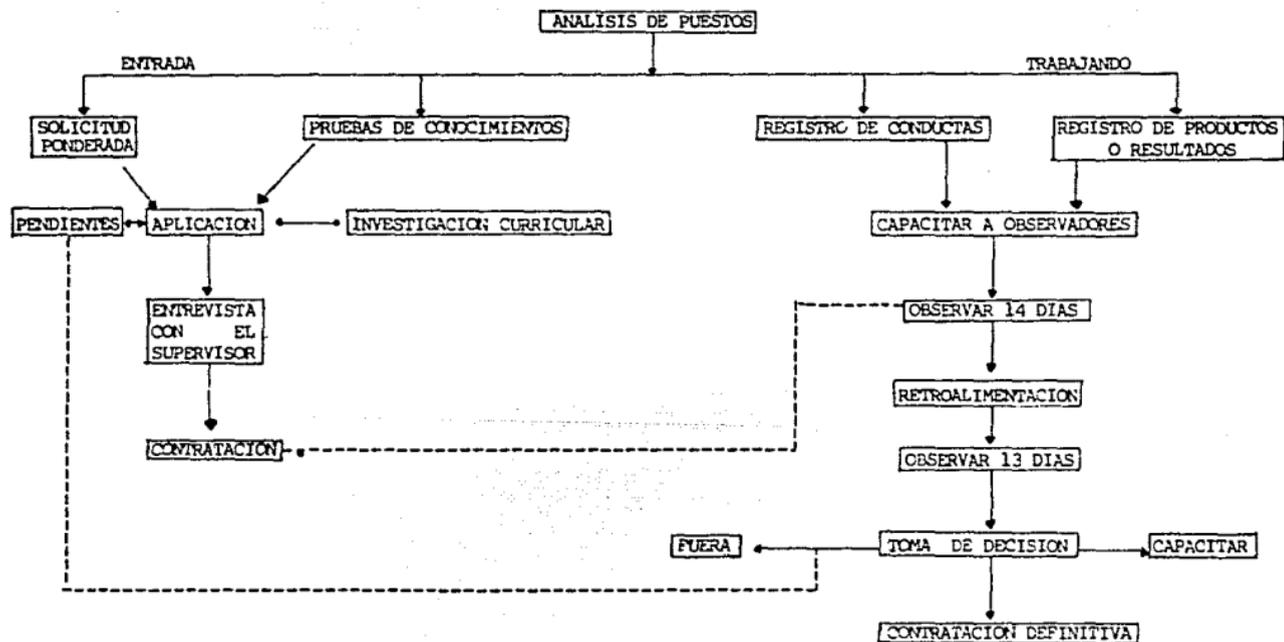
VALORES OBTENIDOS EN EL ANALISIS DE VARIANZA
PARA LAS VARIABLES ESTUDIADAS ENTRE LOS 5 TIPOS DE PERFILES

VARIABLE	F	P
EDAD	0.243	0.91
PUNTAJE TOTAL STANDAR DE INTELIGENCIA	2.603	0.04

A N E X O S

A N E X O 1

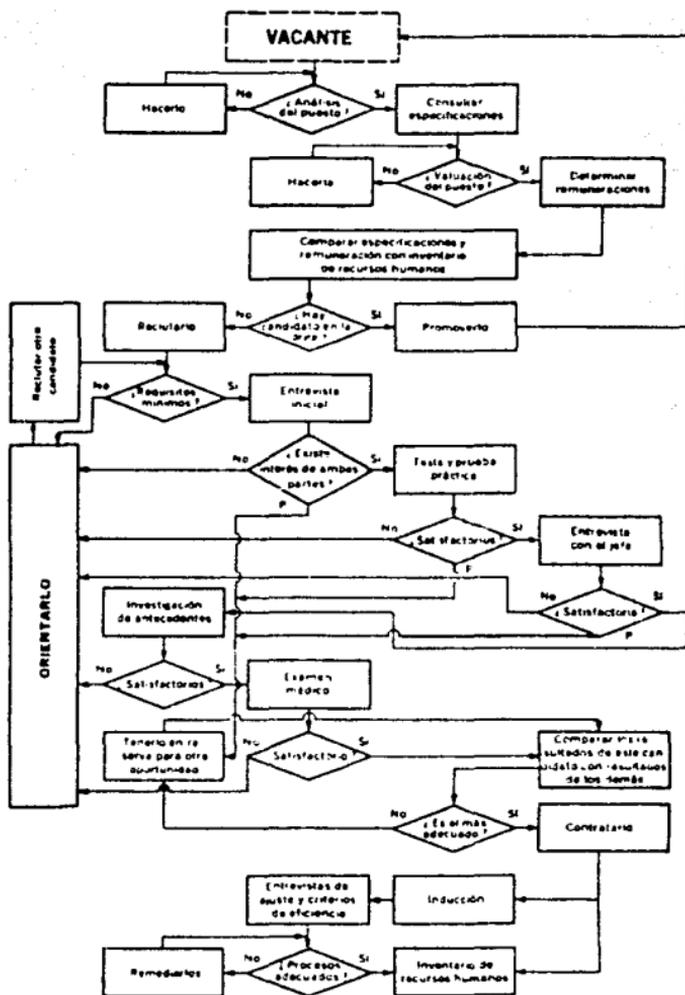
MODELO DE SELECCION POR OBJETIVOS



Tomado de Jiménez A. (1987). Curso de entrenamiento en Análisis Experimental de la Conducta, Aplicado a los escenarios de trabajo. Fac. de Psicología. UNAM.

A N E X O 2

MODELO DE SELECCION TECNICA TRADICIONAL DE PERSONAL

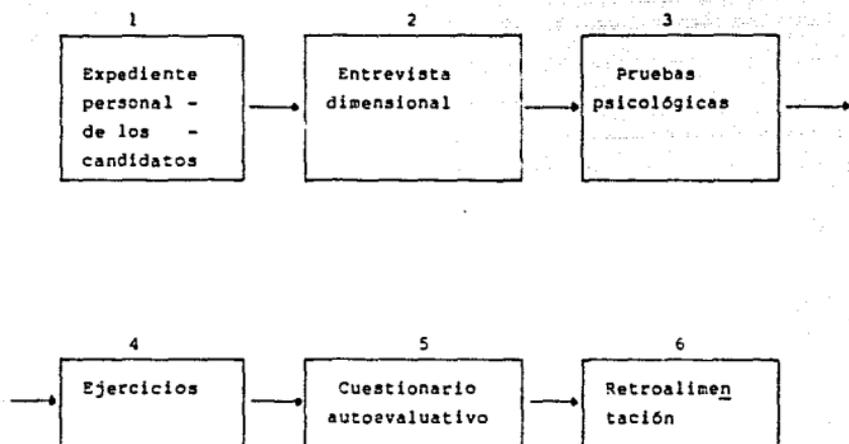


P = Posiblemente

A N E X O 3

MODELO DE CENTRO DE EVALUACION

MODELO DE CENTRO DE EVALUACION



Tomado de Grados J. (1988). Inducción, Reclutamiento y -
Selección de Personal. Ed. Manual Moderno. México. Pág. 245.

A N E X O 4

FORMATO SOLICITUD DE EMPLEO

CONDICIONTON GENERALES

No tiene antecedentes penales
 Tiene antecedentes penales (Especificar: _____)

No tiene antecedentes de enfermedades mentales
 Tiene antecedentes de enfermedades mentales (Especificar: _____)

EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES

CONCEPTO	EMPLEO ACTUAL O ULTIMO	PERIODO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR
1. Nombre del empleador				
2. Cargo				
3. Fecha de ingreso				
4. Fecha de salida				
5. Razón de salida				
6. Salario				
7. Tipo de contrato				
8. Tipo de jornada				
9. Tipo de seguro				
10. Tipo de prestaciones				
11. Tipo de beneficios				
12. Tipo de vacaciones				
13. Tipo de subsidio				
14. Tipo de otros beneficios				
15. Tipo de otros beneficios				
16. Tipo de otros beneficios				
17. Tipo de otros beneficios				
18. Tipo de otros beneficios				
19. Tipo de otros beneficios				
20. Tipo de otros beneficios				

REFERENCIAL PERSONAL EN

Marque con un círculo la persona a quien se refiere el dato.

NOMBRE	DOMICILIO	TEL. FONO	OCCUPACION	TIEMPO DE CONOCERLO

DATOS GENERALES

Soltero
 Casado
 Viudo
 Separado

No tiene hijos
 Tiene hijos (Especificar: _____)

No tiene hermanos
 Tiene hermanos (Especificar: _____)

No tiene padres
 Tiene padres (Especificar: _____)

No tiene abuelos
 Tiene abuelos (Especificar: _____)

No tiene tíos
 Tiene tíos (Especificar: _____)

No tiene primos
 Tiene primos (Especificar: _____)

No tiene sobrinos
 Tiene sobrinos (Especificar: _____)

No tiene otros familiares
 Tiene otros familiares (Especificar: _____)

DATOS ECONOMICOS

No tiene ingresos
 Tiene ingresos (Especificar: _____)

No tiene ahorros
 Tiene ahorros (Especificar: _____)

No tiene deudas
 Tiene deudas (Especificar: _____)

No tiene bienes
 Tiene bienes (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

No tiene otros recursos
 Tiene otros recursos (Especificar: _____)

A N E X O 5

FORMATO DE TEST ARMY BETA REVISADO

MP
27-2

BETA II-R

C. E. Kellogg - N. W. Morton

Nombre: _____ Fecha: _____
Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____
Sexo: _____ Estado civil: _____
Ocupación: _____ Escolaridad: _____
Examinador: _____

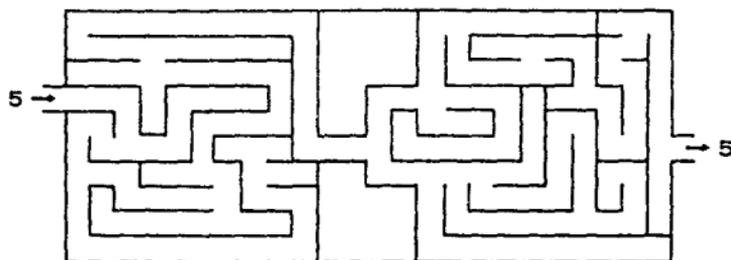
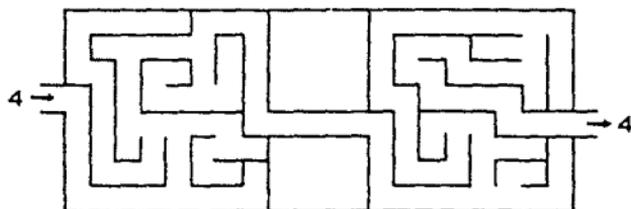
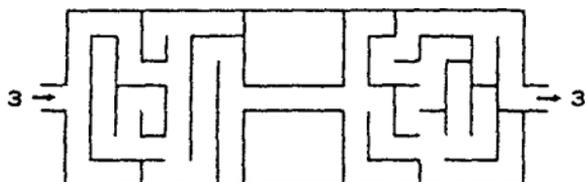
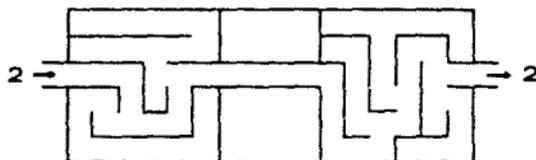
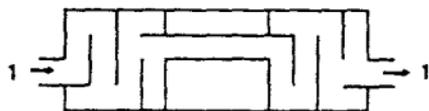
No abra este folleto hasta que se le indique

FOLLETO DE TAREAS

Traducción: Psic. Sandra Lovitt

TAREA 1

En cada problema marque el camino más corto, de la flecha izquierda a la flecha derecha, pero sin atravesar o cruzar ninguna línea. Trabaje con rapidez.



Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

TAREA 2

A cada figura le corresponde un número. Ponga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez.

MUESTRA

○	□	+	┌	^	◇
1	2	3	4	5	6

EJERCICIOS DE PRACTICA

+	○	□	+	□	○	□	○
3	1	2	3				

+	┌	^	┌	○	◇	□	┌

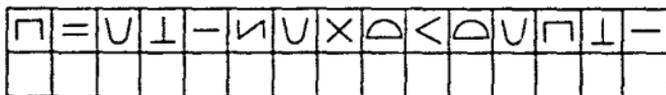
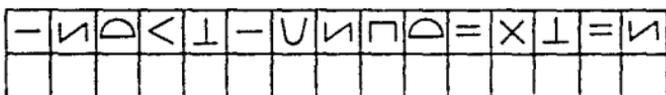
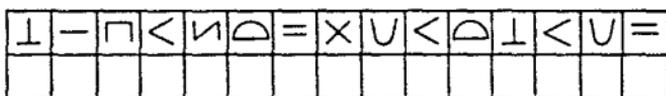
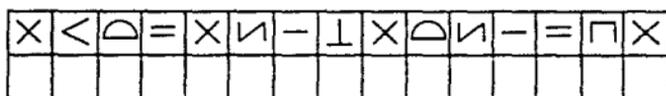
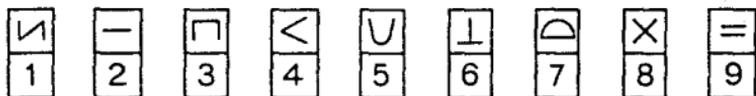
^	◇	^	┌	◇	+	◇	^

Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 2

Ponga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez.

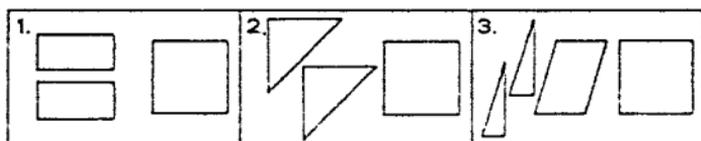


Fin de la Tarea
Espere nuevas indicaciones.

TAREA 3

Dibuje líneas en los cuadrados, para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en los cuadrados.

MUESTRA



RESPUESTA



RESPUESTA

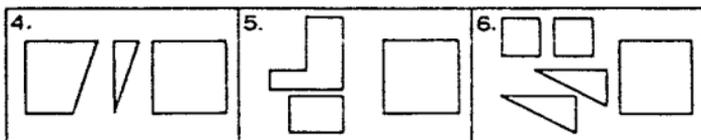


RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

Continúe con estos tres problemas, marcando los cuadrados para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en ellos.

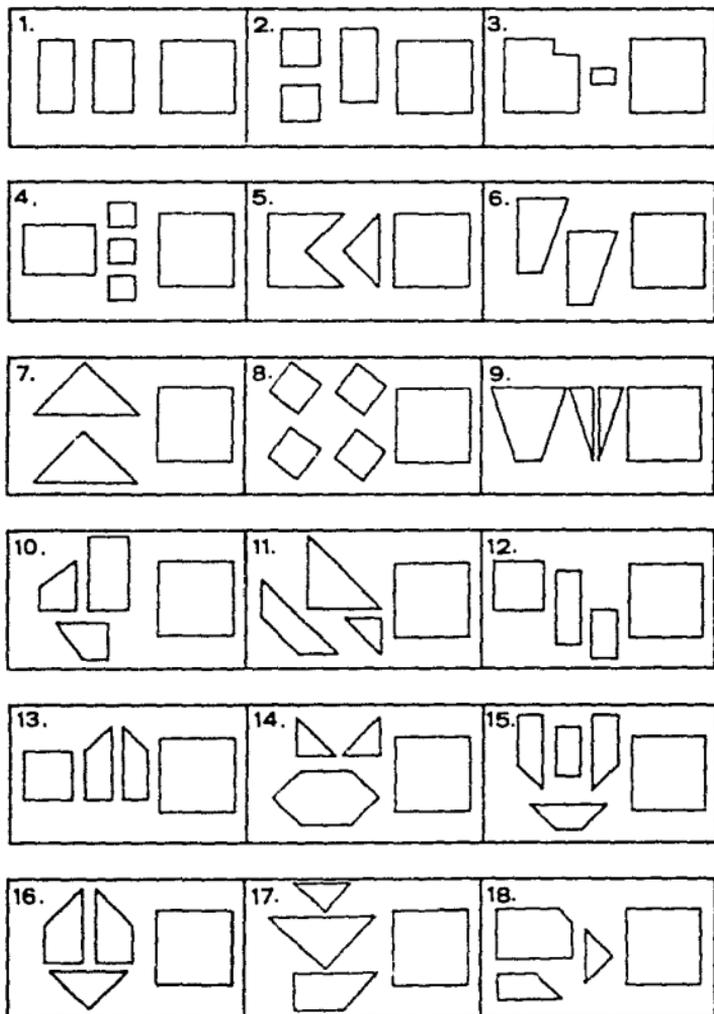


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 3

Dibuje líneas en los cuadrados, para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en los cuadrados. Trabaje con rapidez.

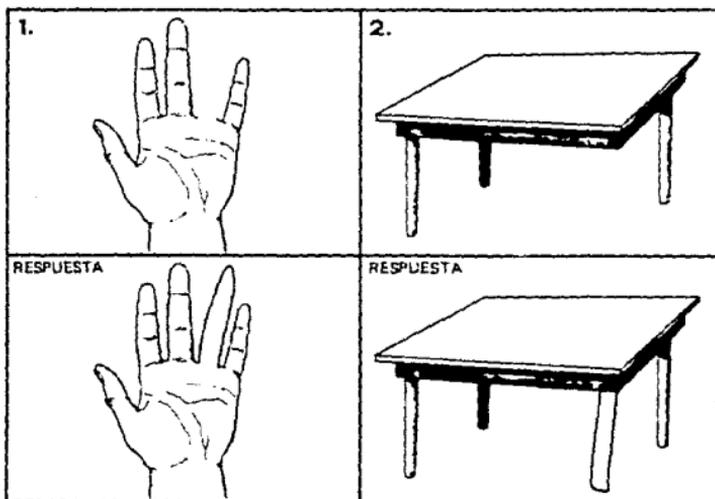


Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

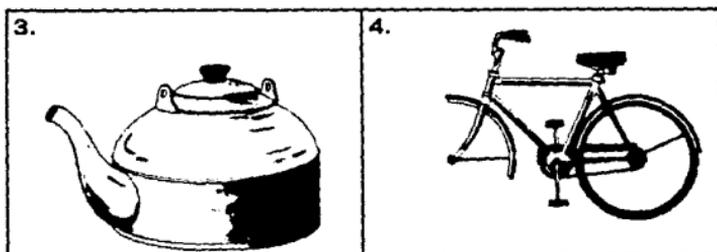
TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta.

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta. Trabaje con rapidez.



Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

TAREA 5

Observe cada pareja de dibujos o números. Haga una marca sobre la línea punteada si los dibujos o números de cada pareja no son iguales. Trabaje con rapidez.

MUESTRA

<p>1.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 
<p>2.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 
<p>3.</p> <p>1 3</p>	<p>RESPUESTA</p> <p>1 3 3</p>
<p>4.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 

EJERCICIOS DE PRACTICA

<p>5.</p> 	<p>9.</p> 
<p>6.</p> 	<p>10.</p> 
<p>7.</p> 	<p>11.</p> <p>650 650</p>
<p>8.</p> 	<p>12.</p> <p>658049 650849</p>

Deténgase. No voltee la página hasta que se le indique

TAREA 5

Haga una marca sobre la línea punteada si los dibujos o números de cada pareja no son iguales. Trabaje con rapidez.

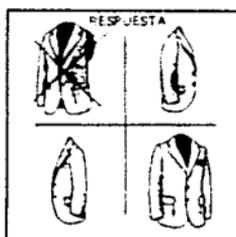
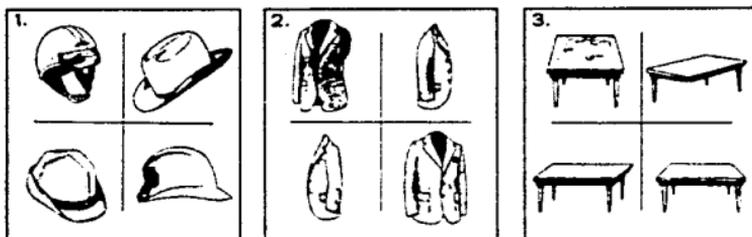
1.			24.	1076718	1076918
2.			25.	59021354	59012534
3.			26.	388172902	381872902
4.			27.	631027594	631027594
5.			28.	2499901354	2499901534
6.			29.	2261059310	2261659310
7.			30.	2911038227	2911038227
8.			31.	313377752	313377752
9.			32.	1012938567	1012938567
10.			33.	7166220988	7162220988
11.			34.	3177628449	3177682449
12.			35.	468672663	468672663
13.			36.	9104529003	9194529003
14.			37.	3484657120	3484657210
15.			38.	8588172556	8581722556
16.			39.	3120166671	3120166671
17.			40.	7611348879	76111345879
18.			41.	26557239164	26557239164
19.			42.	8819002341	8819002341
20.	3281	3281	43.	4829919419	4829919149
21.	55190	55102	44.	6571018034	6571018034
22.	29526	29526	45.	38779762514	38779765214
23.	482991	482991	46.	39008126557	39008126657
			47.	02946856972	02946856972
			48.	67344782976	67344782976
			49.	8681941614	8681941614
			50.	1793024649	1793024649
			51.	7989976801	7989976801
			52.	60347526701	60374526701
			53.	75658100398	75658100398
			54.	15963069188	15960369188
			55.	41181900726	41181900726
			56.	6543920817	6543920871

Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

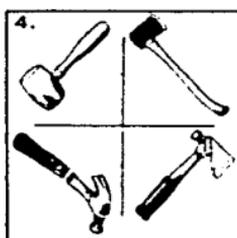
TAREA 6

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido.

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase. No voltee la página hasta que se le indique

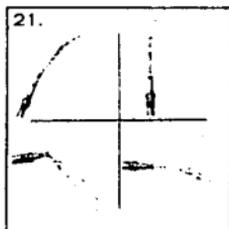
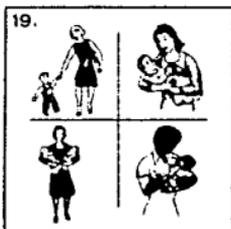
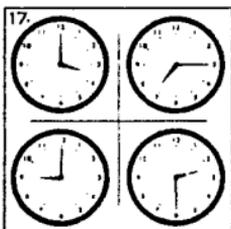
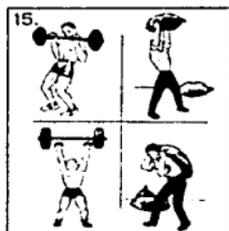
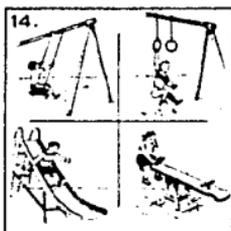
TAREA 6

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido. Trabaje con rapidez.

<p>1.</p>	<p>2.</p>	<p>3.</p>
<p>4.</p>	<p>5.</p>	<p>6.</p>
<p>7.</p>	<p>8.</p>	<p>9.</p>
<p>10.</p>	<p>11.</p>	<p>12.</p>

TAREA 6

(Cont.). En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido.
Trabaje con rapidez.



F I N

Nombre: _____

Edad: _____ Fecha: _____

SUMARIO		
	Puntuaciones naturales	Puntuaciones normalizadas
Tarea 1		
Tarea 2		
Tarea 3		
Tarea 4		
Tarea 5		
Tarea 6		
Suma de puntuaciones normalizadas		
CI Beta		
Percentil		

A N E X O 6

FORMATO DEL TEST DESTREZA DEL P.I.V.

NOMBRE												EDAD		SEXO		FECHA		PUNTAJES	
SECUNDARIA												PREPARAT		UNIVERSIDAD		PROMEDIO			
<input type="checkbox"/>																			
1	2	3	4	5	6	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5			

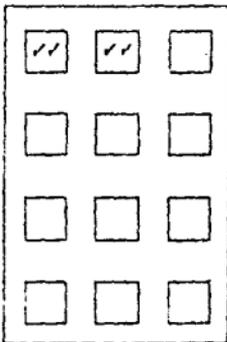
Esta es una prueba de su destreza manual. Usted hará tres tareas con lápiz (recién afilado). Ahora practique con las muestras de abajo.

① Trace una línea por el laberinto.



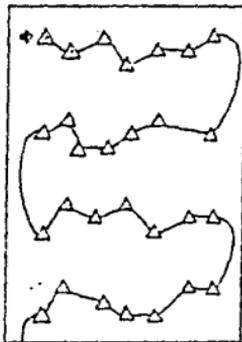
Su línea no debe tocar ninguna punta, y debe ser continua.

② Haga dos marcas (/) en cada cuadro.



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

③ Ponga 1 punto en cada triángulo

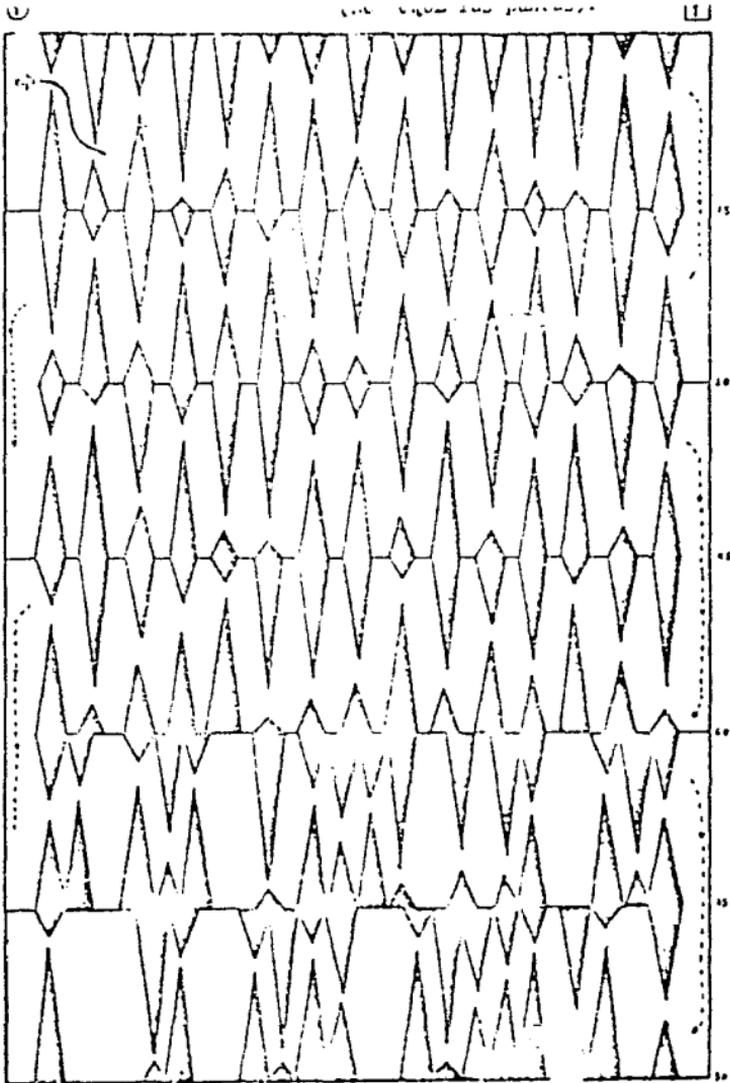


Los puntos no deben tocar los lados de los triángulos.

* * *

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 topará el tiempo separadamente. Cada prueba dura solo 1 minuto. Trabaje RAPIDAMENTE, pero con CUIDADO. La rapidez es muy importante.

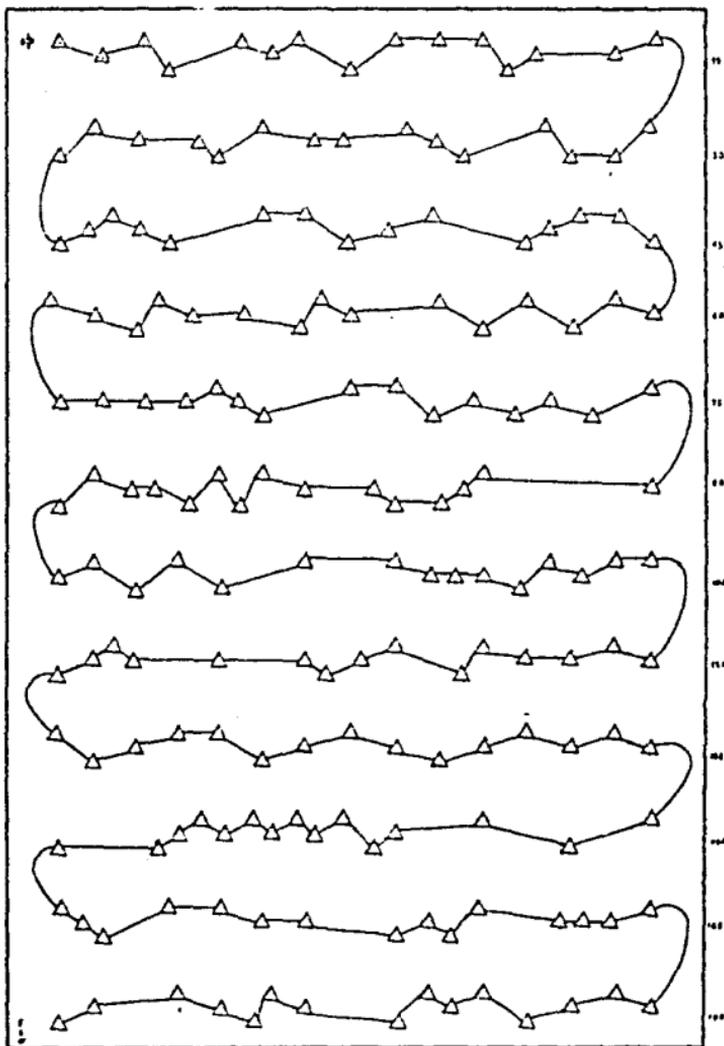
AL SEÑAL DEL QUADRO NO. DE LA SEÑAL



Ponga 1 punto dentro de cada triángulo (NO toque
los lados del triángulo):

③

1



A N E X O 7

FORMATO DEL REPORTE PSICOLOGICO

DIAGNOSTICO:

Es un candidato:

I	Recomendable	()
II	Positivo	()
III	Aceptable	()
IV	Aceptable con Riesgo	()
V	Rechazable	()

Observaciones y Sugerencias: _____

FECHA: _____

Evalúo: _____

Nombre y Firma

CUADROS

CUADRO 1

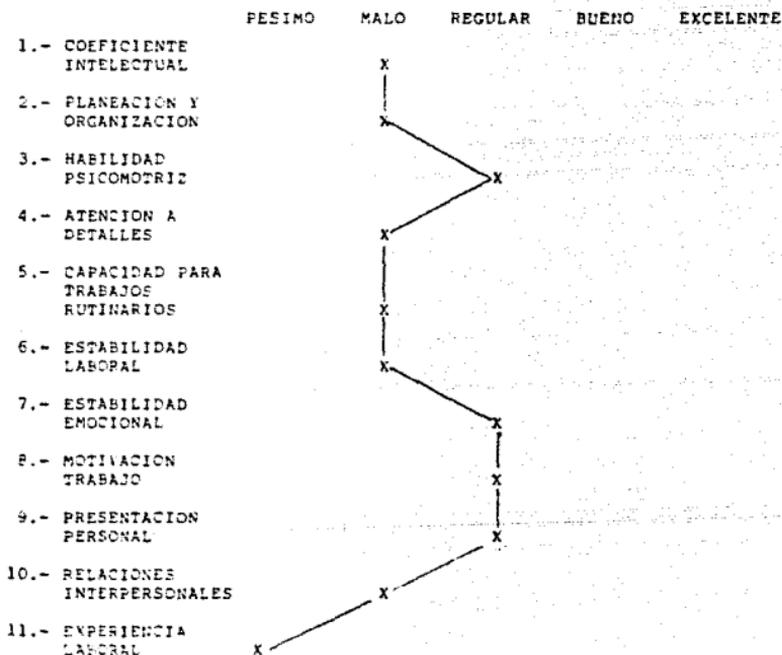
**PERFIL OCUPACIONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS
CON DIAGNOSTICO RECBAZABLE**

EDAD: 23 Años.

ESCOLARIDAD: 4o. a 6o. de Primaria.

ESTADO CIVIL: Casada

PUNTAJE TOTAL PROMEDIO: 30.33



CUADRO 2

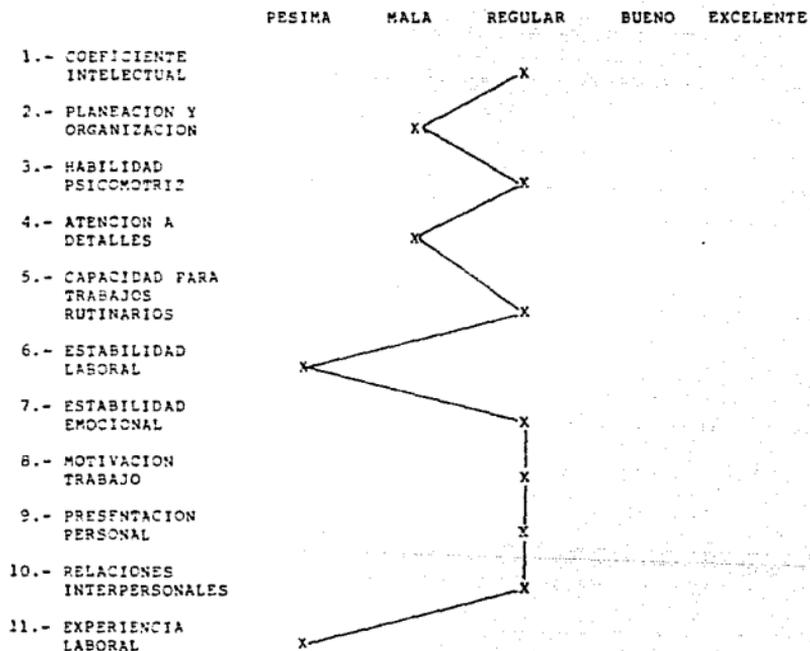
**PERFIL OCUPACIONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS
CON DIAGNOSTICO ACEPTABLE CON RIESGO**

EDAD: 25 Años.

ESCOLARIDAD: 4o. a 6o. de Primaria.

ESTADO CIVIL: Soltera.

PUNTAJE TOTAL PROMEDIO: 33.06



CUADRO 3

**PERFIL OCUPACIONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS
CON DIAGNOSTICO ACEPTABLE**

EDAD: 25 Años.

ESCOLARIDAD: 4o. a 6o. de Primaria - Secundaria Completa.

ESTADO CIVIL: Soltera.

PUNTAJE TOTAL PROMEDIO: 35.63

	PESIMA	MALA	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1.- COEFICIENTE INTELLECTUAL					X
2.- PLANEACION Y ORGANIZACION		X			
3.- HABILIDAD PSICOMOTRIZ					X
4.- ATENCION A DETALLES		X			
5.- CAPACIDAD PARA TRABAJOS RUTINARIOS		X			
6.- ESTABILIDAD LABORAL					X
7.- ESTABILIDAD EMOCIONAL				X	
8.- MOTIVACION TRABAJO				X	
9.- PRESENTACION PERSONAL					X
10.- RELACIONES INTERPERSONALES					X
11.- EXPERIENCIA LABORAL					X

CUADRO 4

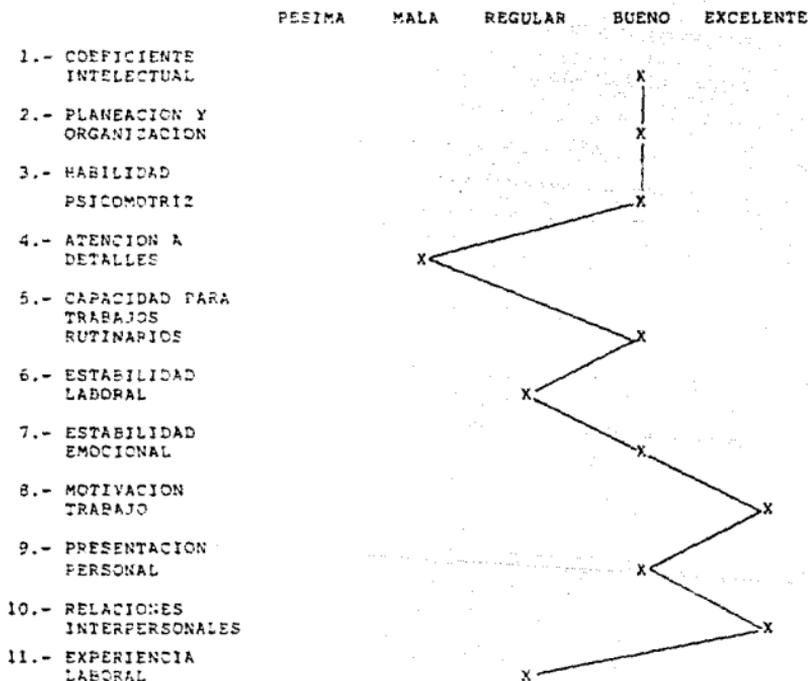
PERFIL OCUPACIONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS
CON DIAGNOSTICO POSITIVO

EDAD: 26 AÑOS.

ESCOLARIDAD: 4o. a 6o. de Primaria.

ESTADO CIVIL: Soltera.

PUNTAJE TOTAL PROMEDIO: 43.3



CUADRO 5

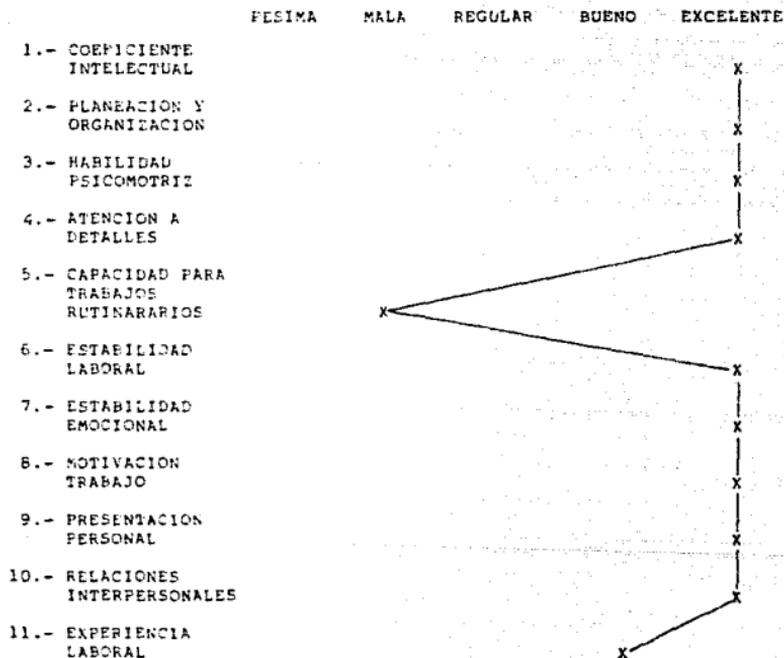
**PERFIL OCUPACIONAL DE UN GRUPO DE COSTURERAS
CON DIAGNOSTICO RECOMENDABLE**

EDAD: 25 Años.

ESCOLARIDAD: Preparatoria Incompleta.

ESTADO CIVIL: Casada - Viuda.

PUNTAJE TOTAL PROMEDIO: 53.0



BIBLIOGRAFIA

- Alegría J. (1974). Psicología de las Mexicanas. Ed. Samo, S.A. México.

- Alvarez J. (1979). La Mujer Joven en México. Ed. Nuestro - Tiempo. México.

- Aranda C. Arreola T. Carrión J. Levine E. (1976). La Mujer: Explotación, Lucha, Liberación. Ed. Nuestro Tiempo. México.

- Arias F. (1980) Administración de Recursos Humanos. Ed. - Trillas. México.

- Arizmendi E. (1985) Perfiles de puestos para Categorías Autónomas y de Pie de Rama en una Institución. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Bellota M. Silvia N. (1986) La Identidad de la Mujer en el Sector Laboral. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Casarrubias H. Cruz R. (1982) El Perfil de la Mujer en el Sector Laboral. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- CREA. (1982) La Mujer Joven en México. Láminas de Porcentajes de Población de Mujeres hasta 1980. México.

- Chudren H. (1979). Administración de Personal. Ed. Continental, S.A. México.

- Flores Rivas (1986). Estandarización de las Pruebas Psicológicas utilizadas en la Selección de Personal. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Grados J. (1986). Inducción, Reclutamiento y Selección. Ed. Manual Moderno. México.

- Hawk. R. (1968). Reclutamiento y Selección de Personal. Ed. Técnica. México.

- Heneman H., Schwab D., Fossum J., Dyer L. (1987) Administración de los Recursos Humanos y Personal. Ed. Continental, -- S.A. México.

- Howell W. (1979). Psicología Industrial y Organización. Ed. Manual Moderno, S.A. México.

- I.N.E.G.I. (1976, 1985, 1986). La Industria Textil y del Vestido en México. Cuadro 11.1. México.

- Jiménez A. (1987). Curso de entrenamiento en Análisis Experimental de la Conducta aplicado a los escenarios de trabajo. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Jiménez M. (1976). La mano de Obra Femenina en la Industria de Transformación: Características y Demandas de Capacitación. Ed. INET. México.

- Levy A. (1963). Las Maquiladoras en México. Ed. Fondo de -
Cultura Económica. México.

- Lusting y Rendón. (1982). " Condiciones de Actividad y Posi
ción Ocupacional de la Mujer y Características Socioeconómicas
de la Familia en México." La Mujer y el Desarrollo. Vol. 2.
Ed. SEP/Diana. Pág. 43 - 86.

- Machover K. (1980). Proyección de la Personalidad en el -
dibujo de la figura: Un método de Investigación de la Persona
lidad. Ed. Cultural. La Habana.

- Mc. Farland D. (1979). Administración de Personal Teoría y
Práctica. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.

- Merchand L. (1987). Propuesta de un Programa de Orientación

para el Candidato durante el Proceso de Selección de Personal. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Merelo M. (1965). La Selección de Personal en una Empresa que no Utiliza Pruebas Psicológicas. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Mujeres para el Empleo. (1957). Las Mujeres Trabajadoras en la Industrias del Vestido en México. Creer Juntas. Mujeres. Feminismo y Educación. Vol. VIII. Revista Internacional. CEAAL. México. Pág. 45 - 54.
- Navarro A. (1989). Ocupan las Maquiladoras el segundo lugar en la Generación de Dólares. Gaceta UNAM. Número 2406. Agosto 31. México. Pág. 13.
- Norton S.D. (1977). The empirical and content validity of assessment center vs. traditional methods for predicting managerial success. Academy of management Review, 2. Pág. 442 - 453.
- Orozco J. (1980). Proceso Práctico de Reclutamiento y Selección de Personal. Ed. Coparmex. México.

- Quintanilla H. (1971). Elaboración de un Manual de Selección de Personal para una Empresa. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Ramírez S. (1977). El Mexicano, Psicología de sus Motivaciones. Ed. Grijalbo. México.

- Reyes A. (1986). Administración de Personal. Ed. Limusa. México.

- Rojas R. (1986). La Incorporación de la Mujer al Trabajo - Asalariado en México. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.

- Schein A. (1979). Recursos Humanos; Dinámica de la Carrera Empresarial. Ed. Fondo Educativo Interamericano. México.

- S.P.P. (1981). Estadísticas Sobre la Mujer Inventario. Coordinación General de los Servicios Nacionales de Estadística e Informativa. México.

- Siegel Lane. (1980). Psicología de las Organizaciones industriales. Ed. CECOSA. México. Pág. 185.

- Siegel Laurence. (1976). Psicología Industrial. Ed. Continen
tal. México.

- Tangelson O. (1976). La Mujer Mexicana y su Realidad Laboral.
Ed. INET. México.