

302925 1
UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO
ESCUELA DE PSICOLOGIA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM

LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS COMO
PREDICTORES EN EL RENDIMIENTO
LABORAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
MARIA MINERVA CANO ARRIAGA



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.

INDICE

INTRODUCCION	
CAPITULO I	
HISTORIA DE LA PSICOMETRIA	
1.1 DESARROLLO HISTORICO DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS	1
2.1 CONCEPTOS FUNDAMENTALES PARA LA MEDICION DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS	6
CAPITULO II	
CALIFICACION DE MERITOS	
1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS	8
2.1 SISTEMAS Y TECNICAS EN CALIFICACION DE MERITOS	11
3.1 PROBLEMAS PSICOLOGICOS EN LA CALIFICACION DE MERITOS	15
CAPITULO III	
LA SELECCION DE PERSONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIO	
1.1 ANTECEDENTES	16
2.1 DIAGRAMA DEL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL	19
3.1 INTEGRACION DE BATERIA DE PRUEBAS PARA LA SELECCION TECNICA DE PERSONAL	28
4.1 LA CALIFICACION DE MERITOS COMO TECNICA ADMINISTRATIVA PARA PREDECIR CONDUCTAS MENSURALES	27
CAPITULO IV	
METODOLOGIA	
1.1 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	28
2.1 FORMULACION DE HIPOTESIS	28
3.1 DEFINICION DE VARIABLES	28
4.1 DEFINICION DE POBLACION	29
5.1 DESCRIPCION DE LA MUESTRA	29
6.1 PROCEDIMIENTO DE CLASIFICACION O DIVISION DE GRUPOS	29
7.1 INSTRUMENTOS	29
8.1 DISEÑO EXPERIMENTAL	30
9.1 TRATAMIENTO ESTADISTICO DE DATOS	30
CAPITULO V	
RESULTADOS	31
CAPITULO VI	
CONCLUSION	43
BIBLIOGRAFIA	46
APENDICE	
CITAS BIBLIOGRAFICAS	

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

La psicología, como ciencia que estudia la conducta humana, realiza y conduce observaciones, estudios de problemas y eventos que surjan del comportamiento del individuo en la industria. Con la difusión en todas partes de los test de inteligencia se trató de entender la naturaleza de la misma. Se sabía que las personas que califican un puntaje alto en dichos test generalmente aprenden más rápido, adelantan más en la escuela y son capaces de manejar ocupaciones que confrontan problemas altamente abstractos y complejos, actualmente los psicólogos cuentan con test adecuados para medir muchas dimensiones de las destrezas humanas, y relacionan tales medidas con la información contenida en los análisis de puestos siendo posible evaluar las características personales de la gente a través de test psicológicos.

La selección de personal en México presenta una gran desventaja, ya que la batería de pruebas aplicadas en la industria la mayoría de las ocasiones no son las adecuadas al puesto del cual se está contratando, peor aún cuando se efectúa la selección empíricamente o por personas no capacitadas a manejar dichos instrumentos de medición, por lo que origina el riesgo de tomar decisiones poco acertadas en la contratación del personal.

En la selección industrial existen métodos que son usados por casi todos los psicólogos, a saber: la entrevista de personal y la hoja de datos biográficos, de esta forma es posible evaluar las características personales de la gente, por test psicológicos y a través de información biográfica. Sin embargo, para hacer recomendaciones de contratación, es necesario relacionar estos resultados de la medición individual y los requerimientos individuales determinados por la medición de la ejecución.

La medición del puesto sirve de apoyo en la selección proporcionando la base para definir conductas deseables en el trabajo.

Los estudios realizados sobre el tema se han enfocado a sugerir que el psicólogo dedicado a este campo verifique si las medidas escogidas sean predictores útiles en las conductas de trabajo, así como la información acumulada con respecto a los test que se usen, a los conocimientos del significado, interpretabilidad y usos potenciales, en problemas de selección futura. Por lo tanto la presente investigación tiene como propósito realizar un estudio concurrente en los empleados actuales, proponiendo una batería de pruebas psicológicas con base en la evaluación del desempeño con la finalidad de predecir el éxito en el rendimiento laboral tuturo de los aspirantes a ingresar en una empresa de servicio.

Por lo tanto la presente investigación tiene doble intención, la primera es contribuir en la medida de lo posible a hacer objetiva algunas de las técnicas empleadas en Psicología del trabajo para seleccionar al personal. La segunda es, despertar la inquietud en nuestros colegas de crear y/o adecuar instrumentos que midan las características psicológicas de nuestros aspirantes en la selección de personal.

CAPITULO I
HISTORIA DE LA PSICOMETRIA

1.1 DESARROLLO HISTORICO DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS

El hombre ha conocido siempre la existencia de diferencias entre sus semejantes, ha sostenido varias creencias y supersticiones relativas a las causas de tales diferencias. Fué en el campo de la Psicología clínica en donde se estimuló el desarrollo de los test, particularmente en Francia se vió la necesidad de estudiar y tratar a los enfermos mentales con criterios científicos y en consecuencia, se planteó la conveniencia de disponer de normas que sirvieran para identificar y clasificar con pautas uniformes las diferentes clases de trastornos.

En 1879, Wilhelm Wundt, estableció el primer laboratorio experimental de Psicología, en Leipzig, aunque Weber, Fechner, Helmholtz y otros habían realizado previamente experimentos de naturaleza psicológica, el laboratorio de Wundt fué el primero en dedicarse exclusivamente a la psicología.

Otra contribución importante es la del biólogo inglés Sir Francis Galton, uno de los eminentes seguidores de Charles Darwin. Galton intentó aplicar los principios evolucionistas de la variación, selección y adaptación al estudio de los individuos humanos. La doctrina de la "supervivencia del más apto" le sugirió que existen diferencias individuales heredadas entre los miembros de una especie con profunda importancia para la supervivencia, además añadió que existían diferencias heredadas en la habilidad entre razas y familias.

A causa de las nociones de sentido común de inteligencia junto con unos cuantos experimentos causales, sugirieron a Galton que la mayoría de las personas inteligentes mostraban "fina discriminación", "discernimiento", "agudeza" y "rapidez mental". Él pensó que mediante la medición de discriminaciones sensoriales y de la velocidad de reacciones motoras a estímulos visuales y auditivos se podría obtener la esencia de la habilidad mental general.

Las contribuciones de Sir Francis Galton a la medición de las diferencias individuales en la habilidad no estuvieron exclusivamente limitadas a la iniciación del primer programa de examen a gran escala, y fué el primero en trabajar y desarrollar el método estadístico de la correlación.

Fué Karl Pearson (1857-1936) quien en realidad le dió a la teoría de la correlación su base matemática actual. Es cierto que los teoremas fundamentales habían sido desarrollados mucho antes por el matemático francés A. Bravais, pero fué Pearson quien empleó estos teoremas en 1896 para desarrollar una solución a los problemas planteados por Galton. (1)

1 Pichot Pierre. Los Test Mentales. Paidós: Buenos Aires, 1976; P 9

Siguiendo con las contribuciones de Galton a la teoría estadística y metodológica de investigación, proporcionó las bases para muchas investigaciones, como otras dimensiones de las diferencias individuales.

Galton fué el primero en aplicar la curva normal en psicología, en su famoso libro "Hereditary Genius" (1869) propuso que la habilidad mental está normalmente distribuida argumentando analogía de los caracteres físicos normalmente atribuidos tales como la circunferencia de la cabeza, peso del cerebro, y número de células cerebrales con respecto a la distribución normal, en términos generales, de las calificaciones obtenidas en el examen entre los competidores para puestos públicos y de admisión a la Universidad.

El trabajo de Galton representa el comienzo de la tradición estadística inglesa que ha dominado la investigación teórica sobre la inteligencia proporcionando la sofisticación metodológica requerida para tratar con muchas cuestiones teóricas. Esta tradición, como veremos a través del trabajo de Spearman, Cyril Burt, Vernon y Cattell, observándose en este último una profunda influencia el trabajo de Galton.

James Mckeen Cattell (1860-1944) después de recibir su doctorado en Psicología experimental en el laboratorio de Wilhelm Wundt en Leipzig, Alemania, paso varios años posdoctorando, trabajando con Galton. Cattell posteriormente encabezó el departamento de Psicología de la Universidad de Columbia y lleo a ser el fundador de la Asociación Americana de Psicología. (2)

Cattell fué quien utilizó por primera vez el término "Test Mental" y lo hizo en un artículo publicado en 1890 en la revista "Mind" y titulado "Mental Test and Measurement". El lo usó para describir una batería de Tests que usó en su laboratorio Psicológico en la Universidad de Columbia en Nueva York. Los tests requerían desde 40 a 60 minutos para administrarse. Los test trataban con funciones sensoriales y reacciones relativamente simples.

La aproximación de Galton-Cattell a la medición de la habilidad mental probó el desengaño con el tiempo, aún a los ojos de sus originadores, que el fracaso no estaba en las nociones de Galton acerca de la habilidad mental general, sino en la elección históricamente desafortunada de los instrumentos de medición, dictados grandemente por las ideas prevaletentes de este tiempo acerca de cómo la Psicología podría llegar a ser una ciencia.

La principal conclusión de estos estudios fué que los test generalmente parecían medidas no prometedoras de la inteligencia. Los tests fracasaron al no correlacionar significativamente entre ellos mismos, sugiriendo que cada uno medía otras habilidades diferentes, así mismo fracasaron al no correlacionar consistentemente o sustancialmente con los varios criterios de sentido común de inteligencia (la posición académica en clases como matemáticas, latín, retórica, francés y griego).

En 1896, Alfred Binet, como psicólogo experimental, se interesó más en el estudio de aquellos individuos que presentaban desviaciones conductuales, particularmente los niños. Después de minuciosos estudios de niños retrasados, normales y avanzados, Alfred Binet y Victor Henri crearon una serie de instrumentos destinados a la medición de "procesos mentales muy complejos", posteriormente, analizaron una serie de pruebas a fin de determinar si era más adecuado pronosticar el potencial educativo de los niños mediante los juicios de los profesores cuando aquellos tenían más edad.

En 1904 Binet y Simon fueron comisionados por la Secretaría de Educación Pública del gobierno francés para estudiar la educación de los niños retrasados, desarrollando la primera investigación formal para llevar a cabo la medición de habilidades complejas la cual, en contraste con la de Cattell fué más prometedora en cuanto a los datos que con ella podían obtenerse en relación al comportamiento intelectual.

El test de Binet fué el primero en desarrollar un concepto métrico (cuantitativo de la inteligencia). Fué desarrollado para probar gran variedad de funciones especialmente juicio, comprensión y razonamiento considerados por Alfred Binet como la esencia de la inteligencia. Esta escala fué publicada como un instrumento preliminar y de prueba de valoración de la conducta intelectual y no como un producto acabado.

El test de 1905 reflejó el resultado de una década de investigaciones empíricas e incluyó en la mayor parte, ítems para los cuales la probabilidad de ejecución exitosa incrementaba con la edad cronológica.

Los test de 1905 fueron arrelados en orden de dificultad y un sistema de calificación cruda fue usado, el cual se basaba sobre el ítem más alto alcanzado. Varios tipos de deficientes mentales no podían responder preguntas más allá de cierto nivel. El test de 1905 se componía de 30 ítems los cuales fácilmente eran administrados y calificados. Ellos incluyeron una diversidad de contenido y existía un énfasis sobre los procesos mentales "superiores". Los ítems consistían en: obedecer a instrucciones simples, definir palabras, construir oraciones y formular juicios acerca del comportamiento correcto en situaciones de la vida real.

El test obviamente fué un inicio primitivo a la medición de la inteligencia pero constituyó un primer paso muy importante. Alfred Binet y Simon reconocieron que la habilidad para ejecutar correctamente incrementaba con la edad y que la ejecución del retardado mentalmente se asemejaba a la del niño "normal" de una edad más joven.

En la revisión de 1908, los items fueron arrojados en términos de niveles de edad, con un grupo de items representando la inteligencia promedio para cada edad. El nivel más alto en el cual un niño podría contestar adecuadamente fué llamado su "edad mental". En Alemania, William Stern sugirió que la edad mental de un niño podía ser dividida por su edad cronológica lo que daría por resultado un "cociente mental" que sería más constante que la edad mental la cual estaba en desarrollo.

Terman y sus asociados dieron a esta proporción el nombre de "cociente intelectual" (CI), cuando publicaron la revisión que hicieron a la escala de Alfred Binet en 1916 en la Universidad de Stanford.

La revisión más importante del test de Binet Simon fué realizada por Lewis M. Terman un psicólogo de la Universidad de Stanford, quien hizo la adaptación más importante y estandarización del test para usarlo en América en 1916, conocida como la "revisión Stanford de la Escala Binet" y posteriormente como el Stanford-Binet. Terman añadió 36 items más proporcionando un total de 90, mejoró la calibración de la Escala y utilizó el puntaje IQ obtenido a partir del cociente edad mental entre edad cronológica. Hasta la Primera Guerra Mundial el método de los test mentales quedó limitado a la educación y orientación profesional. El comienzo de la Primera Guerra Mundial en 1914 mostró a los Estados Unidos la necesidad de un test objetivo de inteligencia utilizabile a gran escala. En consecuencia, la Asociación Norteamericana de Psicología al advertir la contribución que los test podrían aportar a las fuerzas armadas, constituyó una comisión sobre tests y nombró presidente a Robert M. Yerkes quien reclutó a Terman, Boring, Otis y colaboradores para ayudarlo. Con base en métodos selectivos, Yerkes y su grupo formaron el Army Alpha, un test de grupo para los que sabían leer y escribir, y el Army Beta para reclutas que no fuesen de habla inglesa. Los test Alpha fueron aplicados a más de un millón setecientos cincuenta mil hombres. Tuddenham señaló que "este enorme volumen de datos fué durante muchos años la materia prima para estudios de diferencias ocupacionales, étnicas, raciales y geográficas de las aptitudes de los habitantes de Estados Unidos.

Los test psicológicos de inteligencia que se desarrollaron más tarde para ser utilizados en la industria, por ejemplo, el Otis, están muy inspirados en el Army Alpha y Beta, los dos últimos a su vez, están sacados del primer Otis y de otros test que se desarrollaron entonces y eran utilizados por los psicólogos.

Otro acontecimiento importante en la historia de los test de inteligencia es la aparición en 1939 de la Escala Wechsler Bellevue en la que por primera vez se llevó una estandarización de un test para adultos en función de su edad cronológica.

No obstante en la actualidad, se están haciendo esfuerzos para salvar esta separación entre las cuestiones teóricas y prácticas.

Por otra parte el desarrollo que han alcanzado los test psicológicos en diferentes campos de la Psicología con fines prácticos ha sido muy productivo.

En el campo de la educación se han utilizado para evaluar el futuro rendimiento académico de los estudiantes, entre otros, en el campo de la industria que es el punto importante, en la presente investigación se han empleado especialmente para seleccionar aspirantes a un trabajo determinado, para promoverlos, y medir el desempeño laboral. En fin los usos que se les han dado a los test psicológicos han sido varios, no sólo con fines de aplicación práctica sino también para el examen de teorías científicas.

Las pruebas psicológicas, como cualquier instrumento de valoración, requieren cumplir con ciertos criterios de medición como son: Validez, Confiabilidad, Estandarización, Objetividad, así como características en cuanto a su utilidad práctica.

En el grado en que cada prueba cumpla con estos criterios, lograremos una mejor interpretación de los resultados obtenidos a partir de las pruebas psicológicas así como una mayor confianza al hacer nuestras conclusiones. Por lo tanto siempre que utilicemos una prueba Psicológica o baterías de ellas, para la evaluación de la conducta humana, necesitaremos reunir toda la información y conocimientos disponibles sobre las mismas, desde el tiempo de muestra que fué utilizada para su estandarización, los fines para los cuales fué construida, así como todos los estudios sobre su validez, a fin de lograr una interpretación y uso adecuado de los resultados obtenidos.

2.1 CONCEPTOS FUNDAMENTALES PARA LA MEDICION DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS

Definición de Test Psicológico

Test es una palabra inglesa que significa "prueba" y que se deriva del latín testis. Dicho término se ha intentado traducir, casi siempre por prueba, en algunos casos por reactivo mental, pero ni éstas ni las demás palabras propuestas han prosperado, porque su significado no es exactamente el mismo, o porque obligan a usar formas de expresión más largas y menos cómodas.

La palabra 'test' se utiliza sin traducir en todos los países del mundo y sirve para designar una modalidad de exploraciones muy extendidas hoy en día en diversos campos científico y técnicos, entre ellos la Psicología. Existen diversas definiciones, considerándose las más comunes las siguientes:

Test Mental : "Es una prueba definida, implicando una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos. El test debe disponer de una técnica precisa mediante la cual se puede apreciar el éxito o el fracaso del examinado, o bien de una notación numérica aplicable al resultado. La tarea puede consistir en poner de manifiesto conocimientos adquiridos o bien funciones sensoriomotrices o mentales" (3)

Anne Anastasi, (1980) un test psicológico constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta. Las pruebas o tests psicológicos son como las pruebas en cualquier ciencia, en cuanto a que las observaciones se realizan sobre una muestra pequeña, pero cuidadosamente escogida de la conducta de un individuo. (4)

"Se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado ya sea cuantitativamente, o tipológicamente. Lo que implica :

3 Idem pp 11

4 Anastasi Anne. Los Test Psicológicos. Madrid: Aguilar, 1980 p 20

Primero: La situación experimental, es decir el medio en el cual se desarrolla la experiencia, el material del test, la actitud y las consignas dadas por el experimentador para la utilización del material, debe estar perfectamente definido y reproducirse idénticamente en todos los casos.

Segundo: el registro del comportamiento puesto en marcha por el sujeto debe ser tan preciso y objetivo como sea posible. Este comportamiento es, según los casos muy diferente ; puede consistir en que el sujeto escriba una respuesta, en dibujar, en hablar, en ejecutar cierta tarea manual.

Tercero: El comportamiento así registrado debe ser evaluado estadísticamente poniéndolo en relación con un grupo de individuos. Esta comparación es absolutamente indispensable , y toda prueba que no recurra a ella no es un test mental en el sentido auténtico de la acepción .

Cuarto: La finalidad del test es ordenar al examinado en relación con el grupo de referencia.(5)

Actualmente estos test se aplican en todo el mundo en escala mayor o menor, tanto para la determinación del grado de inteligencia, así como para evaluar las habilidades y personalidad del sujeto

CAPITULO II

CALIFICACION DE MERITOS

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

La evaluación de las personas es tan antigua como el hombre mismo. Los individuos casi siempre han considerado la valía de sus semejantes en una variedad de situaciones, y lo más seguro es que seguirán haciéndolo. Sin embargo, la mayor parte de estas evaluaciones son realizadas de manera ocasional y no sistemática. En cambio, los programas de evaluación son diferentes, pues contienen objetivos claramente definidos que se fundamentan en un sistema bien estructurado para alcanzarlos.

Uno de los pioneros en esta área, fue Robert Owen, quien en los inicios del siglo XIX estructuró un Sistema de libros y blocks de carácter y lo puso en operación en sus fábricas de hilados y tejidos de New Lanark, Escocia. Básicamente el sistema consistía en que cada empleado le era asignado un libro y en él los supervisores anotaban diariamente reportes y comentarios sobre su desempeño. El block estaba integrado por una serie de páginas a colores, en la que cada color significaba un nivel de rendimiento. El block se colocaba sobre el banco de trabajo del empleado. Tiempo después, Francis Galton (1822-1911), entre sus muchas aportaciones a la Psicología científica experimental, ideó nuevos métodos estadísticos para la medición de las diferencias individuales. No obstante los esfuerzos que acabamos de mencionar, la moderna Psicología Industrial no podía iniciarse mientras la Psicología general no se integrará como ciencia experimental. La calificación de méritos permaneció estancada durante algunos años, y fue hasta inicios del presente siglo cuando se realizaron los primeros intentos por aplicar las teorías de la naciente Psicología experimental a la problemática dentro de la industria. Fue así como Winslow Taylor, aproximadamente, en 1880 cuando consideró que al tener una estimación sobre la cantidad de rendimiento que pudiera producir un obrero en una determinada operación realizando su mejor esfuerzo, se contaría con un estándar muy útil, mediante el cual se podría estimar la eficiencia y rendimiento de otros empleados en la ejecución de la tarea, con lo que se obtendría un instrumento muy importante para incrementar la producción con base en sus estudios y observaciones. A continuación se mencionan tres estimaciones de las más importantes:

- 1) Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.
- 2) Instruirlos en los métodos más eficientes y los movimientos más económicos que deberían aplicar a su trabajo.
- 3) Conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores empleados.

Las evaluaciones sistemáticas y formales del desempeño dentro de las organizaciones se hicieron populares después de la Segunda Guerra Mundial. Walter D.Scott convenció al Ejército de Estados Unidos para usar un sistema de calificaciones que sirviera para evaluar a los oficiales. Sin embargo, no fue sino hasta principios de la década de 1950 cuando las empresas mercantiles e industriales empezaron a evaluar sus empleados técnicos, profesionales, y de nivel gerencial. Este énfasis estuvo ligado estrechamente con una nueva ola de interés en los programas de desarrollo gerencial. Se sugirió que la evaluación formal, sobre una base periódica, era parte necesaria de cualquier programa sistemático y eficaz de desarrollo gerencial.

Más o menos por la misma época en que se iniciaron las evaluaciones formales del personal técnico, profesional y de nivel gerencial, empezó a declinar el interés por la evaluación de rendimiento en el trabajo de los empleados a sueldo por hora u operarios. Una razón principal para que esto ocurriera fue que, al nivel de operaciones, los ascensos y otras recompensas, con demasiada frecuencia se regían por la antigüedad en el puesto.

La calificación de méritos asigna una importancia especial al desarrollo de los empleados. También utiliza una entrevista para evaluación entre el evaluador y el evaluado.

Considerando la importancia que esto representa se ha definido la Calificación de Méritos por diversos autores de la siguiente forma :

" Es la valoración sistemática de la capacidad de un empleado hecha por el supervisor, jefe inmediato o por alguna otra persona débidamente entrenada, que conozca a la perfección , el trabajo del empleado en cuestión " (6)

Es la medición periódica del valor del subordinado, tal y como viene juzgado por su jefe

" Es una valoración separada de cada una de sus características del trabajador, con lo que se elimina la apreciación conjunta v. por lo mismo, vaga e imprecisa". (7)

6 Tiffin, Joseph and Mc Cormick E.J. Psicología Industrial. México:Oceano. 1985 p 12-13

7 Reyes Ponce. Administración de Personal. México:Limusa.1985 p

Los conceptos anteriores, dan una más amplia conceptualización acerca de lo que se ha de considerar, o se ha considerado, como Calificación de Méritos hasta la fecha. De ellos podemos extraer varios elementos comunes que se comparten en las definiciones, en cuanto a |

Evaluación o apreciación sistemática del personal

Actuación de los empleados en el puesto

Determinación de su eficiencia en el mismo

- Potencial humano en la organización

En consecuencia , calificación de méritos se definirá como la evaluación sistemática, formal de un empleado con respecto a su desempeño en el puesto y su potencial para desarrollo futuro.

De aquí , que debamos considerar a la Calificación de Méritos como parte del avalúo del capital humano y financiero de la empresa ya que califican sistemáticamente la utilidad actual de los empleados, según sus aptitudes y otras cualidades necesarias para la correcta ejecución de su tarea, hecha por el supervisor o por alguna otra persona debidamente capacitada que conozca el trabajo del empleado en cuestión.

La Calificación de Méritos tiene dos finalidades u objetivos básicos, uno de tipo psicosocial y otro de tipo administrativo. Desde el punto de vista psicosocial, la finalidad es emplearía para conocer la conducta y el rendimiento de los empleados, dentro de la empresa, identificar sus principales cualidades así como sus deficiencias, necesidades, logros, insatisfacciones y posibilidades de desarrollo en relación con sus metas, conocerlos individualmente y en grupo con el doble propósito de contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo y de existencia. En cuanto al aspecto administrativo podemos mencionar su empleo en la selección de personal adecuado para tipos específicos de puesto, tomando como referencia las características individuales de aptitud, habilidad, interés y cooperación de los empleados que ya trabajan en la empresa, para tratar de ubicar en el puesto al individuo idóneo. Asimismo, se puede utilizar para obtener criterios de selección general de personal y bases para corregir errores existentes en la asignación de labores. (Arias, 1983). La preparación de valoración de Méritos con regularidad, resultará ser también una ayuda para la sistematización del manejo de todos los asuntos de personal.

La Calificación de Méritos como auxiliar en la administración de personal, tiene la responsabilidad de mantener a la vez la armonía y la eficiencia industrial, siendo una parte de esta responsabilidad la determinación de salarios equitativos y una política de promociones.

Sin embargo, la administración efectiva de una organización implica mucho más que eso. Los empleados que se sienten ampliamente recompensados, tanto en términos de méritos personales como de remuneración, están dispuestos a reaccionar favorablemente ante la política y las prácticas de administración. Para conocer hasta que punto se han cubierto los objetivos, el administrador debe contar con datos suficientes del rendimiento de los empleados que coordinan, para encontrar, en un momento determinado, el punto en el cual se bloqueó la consecución de los objetivos o para establecer cuales son las actividades del personal que deben incrementarse para mejorar o completar dichos objetivos, en este punto donde la Calificación de Méritos representa un valioso auxiliar para el administrador, ya que si obtiene sus conclusiones de los datos reales arrojados por la evaluación de personal, estos contarán con una mayor objetividad y mostrarán más claramente aquellos puntos del trabajo que pueden ocasionar problemas durante el desarrollo de sus actividades.

2.1 SISTEMAS Y TECNICAS EN CALIFICACION DE MERITOS

El proceso a seguir para establecer un sistema de Valoración de Méritos, se puede dividir en tres fases:

1.- PREPARACION. Planteamiento, discusión y aprobación de los presupuestos primordiales del sistema. En esta fase, se realizan los siguientes trabajos:

- Elección de las cualidades a considerar
- Determinación de los pasos de cada cualidad elegida
- Formación de escalas
- Confección del impreso de valoración

2.- La valoración de los méritos se puede efectuar valorando a todos los individuos, cualidad por cualidad.

3.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Consiste principalmente en:

- Determinación de la puntuación correcta
- Estudio de validez de las valoraciones.

En general, existen tres grandes categorías de modelos utilizados, que corresponden a otras tantas técnicas, pero las numerosas combinaciones entre los diversos sistemas fundamentales, dan lugar a la existencia de una extensa cantidad de sistemas usados en las diferentes empresas.

Estas tres categorías son:

- a) Sistemas de comparación
- b) Escalas de valoración
- c) Listas de comprobación

Dentro de los sistemas de comparación, contamos con:

- a) COMPARACION POR ALINEAMIENTO O JERARQUIZACION POR RANGOS

Califica a los empleados de mejor a peor, asignándoles un número. Se realiza característica por característica para evitar " el efecto del halo ", pero su inconveniente estriba en que cuando se evalúan las características cualitativas, los individuos quedan clasificados en diferente nivel a pesar de que en ocasiones obtienen la misma calificación.

COMPARACION APAREADA

El evaluador compara los acontecimientos o sujetos, y determina cual es el más pesado o fuerte, es decir el calificador compara un empleado con cada uno de los demás y determina cual de los dos es el mejor, hasta que se ha comparado cada uno de los elementos que integran su área de trabajo. Lógicamente será mejor aquel que reúna más características en relación con sus compañeros.

Como se observa este sistema también es sencillo pero tiene el inconveniente de requerir la formación de pares por cada factor, lo que a menudo es poco práctico.

b) ESCALAS DE VALORACION

Básicamente juzgan en que medida una persona posee determinada cualidad y que nivel ha alcanzado en las diversas características de su prestación de trabajo. El juicio en esta escala, se expresa en sentido absoluto, sin hacer una comparación con sus compañeros por lo que da un cuadro del valor del empleado por sí mismo.

Las ventajas de este método, consisten en:

- Requerir que los valoradores tomen en consideración, para las finalidades del juicio, una serie de diversos aspectos y características del trabajador dentro del ambiente laboral, por lo tanto obliqa a un análisis más detenido.
- Definir estos aspectos y características de modo que, reducen las posibilidades de divergencia en la interpretación por parte de los valoradores.
- Permitir asignar valores en puntos a cada cualidad y característica tomada en consideración, de modo que se tenga en cuenta su importancia relativa, con el fin de formular el juicio sobre el individuo en conjunto.

Las escalas de valoración se dividen en dos tipos:

1.- Escalas lineales. Se establecen niveles o grados de posición de rangos que se delinan con la menor ambigüedad. Se traza una línea al lado de cada factor, cuyas extremidades corresponden al máximo y mínimo grado respectivamente, en el que cada factor está presente en el individuo. El evaluador se limita a hacer una marca cualquiera sobre el punto de la línea que considera que expresa la existencia de esa característica en el sujeto que se está evaluando.

2.- Escalas por grados múltiples o discontinuas. Se caracterizan por tener divisiones verticales que esquematizan el continuo en varios juicios de calificación alguno de los problemas de esta escala es que el cambio de uno a otro grado de la misma, es brusco, lo que favorece el error por efecto del " halo" y el error por "tendencia central".

3.- Listas de control. Consisten en un catálogo de afirmaciones o preguntas, que se refieren a otros tantos aspectos sobresalientes del comportamiento del individuo en el trabajo. Su planteamiento evita el dolo o preferencia por parte de los calificados. El diseño debe ser tal que el supervisor no se de cuenta exacta del valor de la calificación que está otorgando. Existen dos clases de listas verificables:

a) PONDERADAS

La calificación con listas de comprobación ponderadas consiste en cierto número de enunciados que describen los diversos tipos y niveles de conducta para un puesto o grupo de puestos particulares. Cada enunciado tiene una ponderación (peso) o valor.

El evaluador califica a los subordinados al marcar o checar los enunciados que describen la conducta de la persona. Las marcas de comprobación y las ponderaciones correspondientes se suman para cada subordinado. La lista de comprobación ponderada hace que el evaluador piense en términos de conducta específica en el puesto. Ahora bien el procedimiento es difícil para desarrollar y muy costoso. Por lo general se establecen listas de comprobación separadas para cada puesto o grupo diferente de puestos.

b) PREFERENCIA

La diferencia que existe entre este tipo de listas y las anteriores estriba en que están formadas por frases reunidas en grupos de cuatro (tetras), y en cada grupo existen dos frases, una favorable y otra desfavorable que considere describen mejor al calificado. Con esto se fuerza al calificador a que actúe en forma definida y no ambiguamente. (Arias, 1983).

Otros sistemas están basados en los métodos de actitud, en la formación de escalas para medir las actitudes de los empleados en relación al trabajo de otro o de sí mismos, así como en el caso de las proposiciones en las que se establecen extremos favorables o desfavorables para la evaluación, en los cuales la calificación es hecha en la misma dirección, teniendo en cuenta el sentido positivo o negativo de la frase. (Likert, 1962), o bien se usan en el tipo de escala utilizada para medir las diferencias individuales, en las cuales se pregunta a los sujetos cuales son las proposiciones con las que están de acuerdo, se saca el promedio de clasificación de ciertos con los que han concordado y así se obtiene la medición de la actitud en cada uno de ellos.

3.1 PROBLEMAS PSICOLOGICOS EN LA CALIFICACION DE MERITOS

Es de suponer que la Calificación de Méritos entrañe un riesgo de error y subjetividad; sin embargo, estas limitaciones quedan reducidas a un mínimo siquiendo las precauciones que se indicarán y, en todo caso, los resultados o conclusiones a que conduzcan serán seguramente utilizadas para lo único que justifica su empleo el beneficio del trabajador y de la organización.

Para evitar, en cuanto sea posible, los inconvenientes de una apreciación subjetiva, la calificación técnica de méritos se auxilia de todos los medios que permiten evaluar separadamente, en un periodo preciso, y con la mayor objetividad y facilidades posibles, aquellas cualidades del trabajador que influyan sus valores. Así la Calificación de Méritos constituye una evaluación separada de cada una de las características del trabajador, con lo que se elimina una apreciación conjunta que es, por lo mismo, vaga e imprecisa.

Los problemas más frecuentes de los sistemas de calificación de méritos utilizados hasta ahora, se relacionan principalmente con: La amistad del supervisor con alguno de los empleados, así como el favoritismo y el miedo del jefe a comprometerse con alguno de los trabajadores, descuerdo a las calificaciones que les marque, estos factores influyen en la evaluación, aún a pesar de que esta cuenta con un sistema de puntuaciones por características aisladas, ya que al establecer un criterio subjetivo de calificación se da lugar a la intervención de estos y otros factores, que necesariamente se reflejará en dichas calificaciones.

Debido a que las calificaciones, son siempre relacionadas con características personales de los empleados, es inevitable que la opinión del supervisor influya en las mismas, y por lo tanto, la posibilidad de error, aumenta en tanto no se determine que actividades concretas deben realizarse para evaluar dichas características, por lo tanto el principal problema que debemos resolver para evaluar de una manera efectiva al personal en un sector de servicios, es definir las actividades que deban realizarse en cada puesto, y su nivel de ejecución con lo cual habremos dado el primer paso en la resolución del problema de la calificación de méritos.

Ahora bien tratándose de una empresa singular en su ramo como es la investigada surge la necesidad de crear y aplicar un cuestionario de rendimiento laboral el cual explore los diferentes requerimientos de los puestos mismos que serán considerados en dicho cuestionario.

CAPITULO III

LA SELECCION DE PERSONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIO

1.1 ANTECEDENTES

El proceso de selección de personal dentro de un microorganismo se enfrenta con serias dificultades, ya que las funciones y requisitos de cada uno de los puestos son muy especializados. Su estructura orgánica no es compleja, sin embargo sus funciones son muy específicas ya que se maneja un solo tipo de seguro que es de crédito, por lo cual se da servicio en todos los países del mundo.

por lo anterior existe una necesidad de reclutar y seleccionar objetivamente candidatos idóneos para cubrir las necesidades de personal de la empresa.

Actualmente la compañía investigada no cuenta con un proceso científico de selección de personal, por lo que se diseñó un modelo básico de selección de personal de acuerdo a las necesidades propias de la institución, el cual a continuación se describe:

2.1 DIAGRAMA DEL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL

REQUISICION

Es el formato que se complementa con los requisitos y funciones genéricas del puesto vacante

ELABORACION DEL PERFIL

El psicólogo, al recibir una requisición deberá elaborar un perfil psicológico de acuerdo a las necesidades de la empresa. Cuando una requisición es tramitada al departamento de personal, lleva contenidos los datos técnicos y personales que debiera tener el candidato. Definitivamente esta información no es de carácter psicológico ya que procede de una área fuera de este control. El psicólogo en estos casos, transcribirá la información de carácter psicológico y así seleccionará al candidato.

PRE-SOLICITUD

Esta es muy útil cuando se tienen una gran afluencia de candidatos para un puesto, y nos permite de una forma rápida enterarnos si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto.

SOLICITUD

Es un cuestionario dedidamente estructurado que deberá contener los datos relevantes del candidato bajo los rubros siguientes:

Datos personales
Datos escolares
Experiencia ocupacional
Datos familiares
Generales

El diseño de la solicitud estará determinado por las políticas y necesidades de la empresa.

ENTREVISTA INICIAL

Tiene la finalidad de corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de las conductas de este. Durante su desarrollo se proporciona información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo entre otros.

EVALUACION TECNICA

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para que sea desempeñado en forma adecuada, estos conocimientos fueron adquiridos en algún plantel educativo, institución o en algún empleo anterior, lo cual se le denomina experiencia laboral. El psicólogo, dentro del proceso de selección, evaluará tales conocimientos mediante los instrumentos adecuados que él mismo diseñará.

EXAMENES PSICOLOGICOS

La etapa más importante de la selección de personal, es indiscutiblemente, la evaluación psicológica. Aquí se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Esta se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán ser seleccionadas bajo las condiciones siguientes:

- Nivel de aplicación
- Características del perfil
- Tiempo de aplicación
- Costo

Los tres niveles importantes en el proceso de reclutamiento y selección son los siguientes:

- a) Nivel obrero u operativo
- b) Nivel medio o mandos intermedios
- c) Nivel ejecutivo o gerencial

La selección de las pruebas psicológicas que componen una batería se requirán por tres aspectos básicos:

Inteligencia.- Medición de la capacidad intelectual mediante los aspectos siguientes:

Factor general de inteligencia (Factor G)

Factores específicos de inteligencia como son: análisis y síntesis, nivel de pensamiento entre otros.

Habilidad.- Es la medición de las aptitudes de acuerdo a las características del puesto:

Personalidad.- Es la medición de los aspectos internos del sujeto y su relación con el medio ambiente, como son: estabilidad emocional, motivación, juicio social entre otros.

Antes de iniciar toda esta fase de selección el psicólogo, deberá tener planeado lugar de aplicación, materiales y tiempo, a fin de que sea secuencial el manejo de estos instrumentos

ENCUESTA SOCIO-ECONOMICA

La encuesta socio-económica, es la parte que nos ayuda a corroborar los datos obtenidos en la solicitud y la entrevista, así como la veracidad de los mismos.

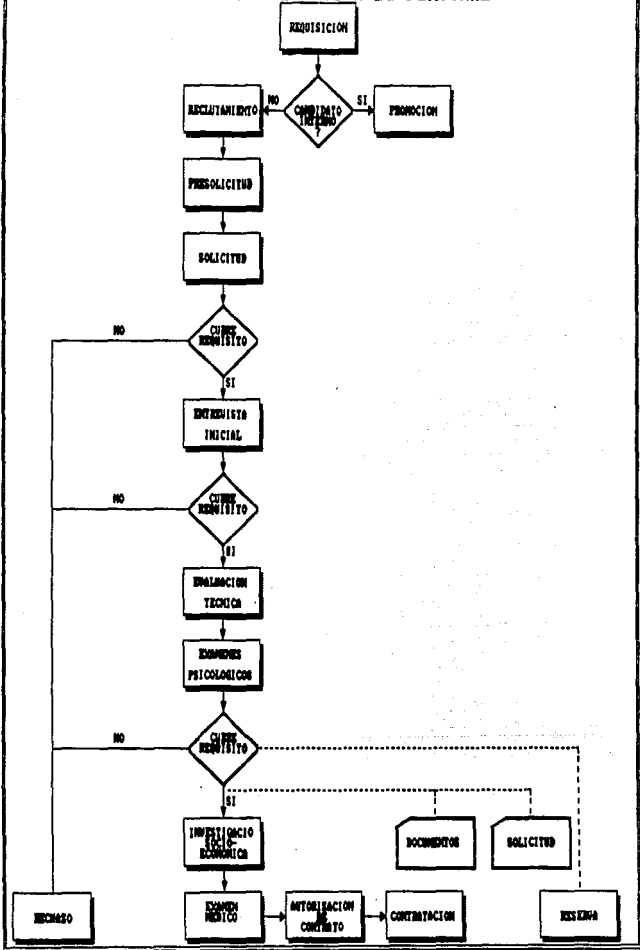
EXAMEN MEDICO

Se utiliza para conocer que el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin que existan consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean. En caso de encontrar anomalías, se le orientará para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves.

CONTRATACION

Es el proceso final en el cual el candidato aceptado se integra formalmente a la empresa.

PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL



3.1 INTEGRACION DE BATERIA DE PRUEBAS PARA LA SELECCION TECNICA DE PERSONAL.

ANTECEDENTES

Considerando el modelo anteriormente descrito se realizó una selección de pruebas que pudieran determinar el rendimiento intelectual y el de aptitud con la finalidad de pronosticar el éxito de los candidatos en el desempeño de sus funciones. La batería se integró con las pruebas: Beta II-R, ODT, 16 FP y , de las cuales se detallaran a lo largo de este capítulo.

PRUEBAS PSICOLOGICAS

BETA II-R

ANTECEDENTES

La necesidad de clasificar rápidamente a un gran número de soldados, para la fuerza armada de los Estados Unidos, durante la Primera Guerra Mundial, se vió resuelta cuando en abril de 1917 la Asociación Norteamericana de Psicología designó un comité al que se le confió la tarea de preparar un examen adecuado para medir el nivel intelectual de grandes grupos de hombres al mismo tiempo.

Este comité decidió que una prueba de inteligencia que ha de usarse con soldados, debería satisfacer los siguientes requisitos:

- 1) En la medida posible, debería ser totalmente independiente de la información específica escolar, puesto que el objeto de la prueba era medir la capacidad innata de un hombre y no la amplitud de su entrenamiento escolar formal.
- 2) Debería ser de dificultad progresiva, lo bastante ardua como para estimar a los hombres de inteligencia superior y lo bastante fácil para medir a los de menor capacidad.
- 3) La manera de computar las puntuaciones deberían ser sencillas, rápidas y objetivas de modo que fuera poco lo que quedara a juicio del computador.

4) Las respuestas deberían ser lo mas cortas posibles con objeto de eliminar la velocidad de la escritura como factor importante en la determinación de la puntuación.

5) Varias formas diferentes de dificultad aproximadamente igual deberían ser elaboradas para evitar que el examinador o algún otro pudiera dar consejos acerca de cómo resolver una determinada forma.

6) La prueba debería utilizar material interesante y lo suficientemente variado para mantener a los examinados en la tarea.

El resultado de estas consideraciones fué la elaboración de dos pruebas, el Army Alpha Examination para ser aplicado a hombres que sabían leer y escribir y el Army Beta Examination para hombres iletrados o que relativamente no hablaban inglés.

DESCRIPCION Y ADMINISTRACION

El test Beta revisado se encuentra compuesto por seis subtests cada uno de los cuales es precedido por 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, las instrucciones orales proporcionan a los sujetos una idea más clara de la forma que se trabajará a lo largo del test.

ADMINISTRACION

SUBTEST 1. LABERINTOS

Este subtest consta de cinco laberintos colocados en orden de dificultad creciente. En este test el sujeto tiene que dibujar en un laberinto y con lápiz, el camino más corto de número a número los cuales se encuentran en las salidas a los extremos de las mismas, sin cortar ninguna línea ni despegar el lápiz. Las funciones subyacentes que este subtest mide són: organización perceptual, anticipación y planeación .

SUBTEST 2. SIMBOLOS Y DIGITOS

Se compone de 90 símbolos colocados dentro de celdillas, las cuales se encuentran divididas en dos partes. En la parte superior se encuentran los símbolos y la parte inferior se encuentra en blanco, de tal forma que el examinado pueda escribir en este espacio el número correspondiente a cada símbolo, de acuerdo a un modelo previamente fijado. Los símbolos, aún cuando se encuentran distribuidos al azar, están colocados de tal forma que el sujeto a medida que va avanzando en la ejecución, tiene que retener más símbolos.

Este subtest es llamado del aprendizaje rápido y copiado. Las funciones subyacentes que intervienen en este subtest son: Recuerdo inmediato, integración visomotora, imaginación visual, y capacidad de reproducción e imitación.

SUBTEST 3. FIGURAS INCORRECTAS

Son 20 cuadros que contienen una serie de dibujos ordenados de cuatro en cuatro. En cada serie de dibujos, uno de ellos está equivocada y el examinado debe identificarlo marcando con una cruz.

Las funciones subyacentes que este subtest mide son: Percepción visual, análisis visual, discriminación, formación de conceptos y análisis de relaciones. En este subtest la percepción juega un papel muy importante.

SUBTEST 4. DISEÑO CON CUBOS

Esta formado por 18 cuadros, los que a su vez están formados por una serie de figuras geométricas fragmentadas, las cuales puedan integrar un cuadro exacto. Los reactivos se encuentran colocados en orden de dificultad creciente.

Las funciones subyacentes de este subtest son: Organización perceptual, percepción de forma, análisis y síntesis e integración visomotora para la solución de problemas.

SUBTEST 5. COMPLETAMIENTO DE FIGURAS

Este subtest contiene una serie de dibujos incompletos, en los que el sujeto deberá dibujar la parte faltante.

También aquí los reactivos llevan un orden de dificultad creciente.

Las funciones subyacentes en este test son las siguientes: Percepción visual, análisis e imágenes visuales.

En este subtest la exactitud visual juega un papel muy importante, así como la experiencia ambiental.

SUBTEST 6. IDENTIDADES

Este subtest está representado por parte de figuras y series de números, algunos pares son exactamente iguales y otros son diferentes; el sujeto debe discriminar los pares que son diferentes. En este subtest los reactivos son presentados en orden de dificultad creciente. Las funciones subyacentes que mide son: Recuerdo inmediato de imágenes visuales simultáneas, análisis de relaciones y formación de conceptos.

CALIFICACION

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 lo que permite al examinador prorratear una calificación cuando por alguna razón uno de los subtest tiene que ser anulado. (Ver apéndice 1)

TEST DE INSTRUCCIONES ORALES (O.D.T.)

ANTECEDENTES

El test de instrucciones orales es el único en que tanto las instrucciones como las preguntas están dadas mediante reproducciones de fonógrafo pero, también las instrucciones están proporcionadas de tal forma que el test pueda ser dado por medio del manuscrito impreso o en su defecto leyendo claramente las instrucciones, siendo dichas formas las más utilizadas en la selección.

Es un test de inteligencia administrado verbalmente, su uso en una situación de grupo no debe presentar problema.

Las preguntas muestran una amplia variedad de habilidades, la memoria juega un papel importante en casi todas las preguntas, pero la habilidad de seguimiento de instrucciones verbales, razonamiento espacial, facilidad numérica y habilidad para concentrar son importantes.

Los tipos de ítems que conforman el test incluyen instrucciones simples y complejas, de reconocimiento de figuras, espacio digital, memoria para detalles, completación de números y comprensión.

El test contiene 16 items, algunos de los cuales están subdivididos produciendo un total de 39 unidades calificables siendo la duración del test de 15 minutos.

Una hoja de respuesta especial es proporcionada en la que los examinados registran sus respuestas, ya que la tarea del sujeto es escuchar cada pregunta, recordarla, resolverla y registrar la respuesta. (ver apéndice 2)

CALIFICACION

Todas las preguntas son contestadas escribiendo un simbolo, número o palabra en una posición especificada sobre la hoja de respuestas. Cada item correcto recibe un punto, existiendo items que se encuentran subdivididos logrando así un total de 39 puntos. Las normas están reportadas sobre las bases del método de centiles iguales.

CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD

ANTECEDENTES

El cuestionario de 16 factores de la personalidad (16FP) es un instrumento diseñado para la investigación básica en Psicología y para cubrir más ampliamente el campo de la personalidad en un corto tiempo. El cuestionario 16 FP fué diseñado para usarse con individuos mayores de 16 años.

La comprensión de la personalidad en su amplitud total, de una manera analizable, se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación de análisis factorial sobre grupos normales y clínicos.

Una primera propiedad importante es su comprensión de la amplitud de dimensiones de la personalidad. Una segunda propiedad importante es la orientación de las escalas hacia una medición funcional. Es decir las escalas no están diseñadas en términos o conceptos subjetivos, o a priori, sino que están dirigidas a localizar previamente las estructuras naturales de la personalidad relacionadas con la forma en que ésta se desarrolla actualmente. Tercero, porque tiene que ver con dichos conceptos básicos de la personalidad, las mediciones se hacen incrementalmente relacionadas con un cuerpo organizado e integrado de conocimientos prácticos y teóricos en los campos clínicos, educativos, industriales y de investigación básica.

ADMINISTRACION

en los campos de aplicación como por ejemplo la Psicología Industrial los rasgos que explora el anterior cuestionario está basado firmemente en el concepto de la esfera de la personalidad, diseño para asegurar la cobertura de reactivos iniciales para todas las conductas que comunmente entran en las descripciones de personalidad.

En todo caso, el 16 FP constituye la forma más rápida de medir los factores primarios de la personalidad y ha demostrado comprensibilidad y buena capacidad predictiva en relación con el criterio de la vida diaria en psicología aplicada, sin embargo como todos los cuestionarios, en situaciones poco comunes debe usarse con mucho cuidado para evitar la distorsión de los resultados.

La aplicación del 16 FP conduce a que se le asigne al individuo una puntuación de la fuente del rasgo (en puntuaciones estandar-estén- del 1 al 10) en cada uno de los diez y seis factores.

El perfil resultante de las puntuaciones de la fuente de los rasgos es potencialmente útil en un número casi infinito de predicciones específicas de la conducta. Para cada estimación de una ejecución debemos tener los valores para esa clase de desempeño para cada factor descubierto por investigación en psicología aplicada. Los valores y las puntuaciones del factor no predecirán por completo, la conducta, ya que habría que considerar fuentes del rasgo. La situación no permanece estática mientras se predice, de modo que para una mayor certeza debemos también conocer lo que va a suceder más adelante en la situación misma.

Se proporcionan de 10 a 13 reactivos para cada escala. Las preguntas están colocadas de una manera general en un orden cíclico determinado por un plan para brindar el máximo de conveniencia al calificar con plantilla y asegura variedad e interés para el examinado. Tres respuestas diferentes se proporcionan para cada una de las preguntas.

Las instrucciones sencillas y claras están impresas para el examinado en la portada del cuestionario. Aunque en realidad esta prueba puede autoaplicarse es siempre importante establecer una buena "relación" con los examinados, ya sea individualmente o en grupo. Más aún, es conveniente reforzar las instrucciones reiterando verbalmente que el examinado se beneficiará más, a la larga, si es franco y honesto al describirse. (8)

B Cattell, B. Raymond. Cuestionario 16 Factores de la Personalidad. México:Manual Moderno. 1980 p 20

Las respuestas siempre se asientan sobre una hoja separada, nunca en el cuestionario que se vuelve a usar.
A continuación se describen genéricamente los 16 factores que integran el test:

FACTOR A: EXPRESIVIDAD EMOCIONAL

FACTOR B: INTELIGENCIA

FACTOR C: FUERZA DEL YO

FACTOR E: DOMINANCIA

FACTOR F: IMPULSIVIDAD

FACTOR G: LEALTAD GRUPAL

FACTOR H: APETITUD SITUACIONAL

FACTOR I: EMOTIVIDAD

FACTOR L: CREDIBILIDAD

FACTOR M: ACTITUD COGNITIVA

FACTOR N: SUTILEZA

FACTOR O: CONCIENCIA

FACTOR O1: POSICION SOCIAL

FACTOR O2: CERTEZA INDIVIDUAL

FACTOR O3: AUTOESTIMA

FACTOR O4: ESTADO DE ANSIEDAD

CALIFICACION

La calificación de los factores primarios es que cada respuesta tiene una puntuación de 0,1, a 2, excepto el factor B (Inteligencia) respuesta que se califica 0 (incorrectas) o 1 (correctas). La puntuación de cada reactivo contribuye sólo a un factor total. Las pruebas pueden calificarse manualmente o por medio de computadoras.

La calificación manual se realiza por medio de plantillas, fácil, rápido y a manera de patron. Las respuestas aparecen marcadas con lápiz en los espacios de la hoja de respuestas.

Se usan dos plantillas; una cubre los factores (rasgos) A, C, F, H, L, N, O1 y O3, y la otra, factores F, E, G, I, M, O, O2 y O4.

4.1 LA CALIFICACION DE MERITOS COMO TECNICA ADMINISTRATIVA PARA PREDECIR CONDUCTAS DESEABLES

La Calificación de Méritos lleva como objetivo principal el asegurar que todo trabajador se informe sobre las expectativas que la empresa tiene de su trabajo, así como la evaluación que su jefe directo haya hecho del empleado.

El proceso de Calificación de Méritos se basará en las siguientes políticas:

- Se evaluará el desempeño del personal en forma objetiva con la finalidad de determinar necesidades de capacitación, asegurar que cada trabajador conozca lo que se espera de él relacionado a su trabajo, y conozca su Calificación de Méritos, utilizando para ello, el formato elaborado para tal fin. (vease apéndice 3)
- La evaluación del desempeño, tendrá como objetivo buscar la retroalimentación Jefe-Subordinado en aspectos de trabajo.

CRITERIOS

Los criterios a utilizar para evaluar desempeño se enumeran a continuación:

CANTIDAD DE TRABAJO

Se evaluará la precisión de trabajo realizado en el período evaluado, sin considerar otros factores como: calidad, oportunidad.

CALIDAD DE TRABAJO

Se evaluará la precisión y confiabilidad del trabajo ejecutado por el empleado, así como la presentación del mismo.

OPORTUNIDAD

Se evaluará la entrega del trabajo dentro de los márgenes de tiempo establecidos por el supervisor.

SUPERVISION

Se evaluará la capacidad de administración de personal del empleado, en los casos en que existan subordinados.

CARACTERISTICAS PERSONALES Y ACTITUDES

Se evaluarán aspectos tales como: disciplina, puntualidad, cooperación, trato, conocimiento del puesto.

OTROS CRITERIOS

El evaluador tendrá la posibilidad de definir con base en su experiencia particular los factores adicionales a los ya mencionados que considere importantes para evaluar a su personal.

La calificación se definirá con base en una media aritmética, ya que cada factor a evaluar le corresponde una puntuación.

CAPITULO IV
METODOLOGIA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El principal objetivo de éste trabajo es correlacionar las puntuaciones obtenidas en las pruebas psicológicas descritas en el capítulo III, de los empleados que actualmente laboran en la institución y el cuestionario de calificación de méritos.

Actualmente la institución investigada carece de un proceso científico de selección de personal, por tal motivo los candidatos que ingresan a la misma se desconoce completamente su nivel de inteligencia, habilidades e incluso su personalidad. Por otra parte existe un procedimiento en el cual se deberá evaluar al personal de la institución sin observar si el empleado se ha identificado con su trabajo y con la empresa.

La investigación a realizar es un estudio de tipo concurrente en los empleados que laboran actualmente, con base en una batería de pruebas psicológicas que fué integrada apoyandose en las funciones de puesto genéricas de los auxiliares administrativos; considerando primordiales los factores de Inteligencia, Habilidades y Personalidad con el cuestionario de calificación de méritos y los puntajes obtenidos en las pruebas psicológicas supone que los resultados darán evidencia de éxito en el rendimiento laboral futuro.

El estudio concurrente se llevará a efecto típicamente en empleados experimentados por lo cual no se utilizará para inferir la exactitud de medidas para predecir conductas de trabajo en periodos cortos.

2.1 FORMULACION DE HIPOTESIS

Ha Existe correlación significativa de las respuestas obtenidas de los test Beta II-R, ODT, y 16 FP, solamente rasgos característicos), respecto a su rendimiento laboral.

H₀ No existe una correlación significativa de las respuestas obtenidas de los test (Beta II-R, ODT, y 16 FP solamente rasgos característicos), respecto a su rendimiento laboral .

3.1 DEFINICION DE VARIABLES

V INDEPENDIENTE Resultado de exámenes de selección

V EXTRANAS Edad, estado civil, nacionalidad, escolaridad, nivel socioeconómico.

V DEPENDIENTE Rendimiento laboral

4.1 DEFINICION DE LA POBLACION

La población se definirá como todos los empleados administrativos de una compañía de seguros.

5.1 DESCRIPCION DE LA MUESTRA

Se usarán para el presente estudio 60 empleados administrativos adscritos a diferentes departamentos de la compañía. La muestra no incluye aquellos que abandonaron la empresa puesto que no es factible examinarlos.

6.1 PROCEDIMIENTO DE CLASIFICACION O DIVISION DE GRUPOS

La formación de grupos se realizará con 60 empleados administrativos de diferentes departamentos.

Se dividió en dos grupos integrados por 30 empleados que serán el grupo experimental y 30 empleados que serán el grupo control.

7.1 INSTRUMENTOS:

1.- Pruebas a utilizar:

Beta II-R, O.D.T. ,16 FP

2.- Cuestionario de Calificación de Méritos

8.1 DISEÑO EXPERIMENTAL:

VARIABLES

V. DEPENDIENTE	Medición del Rendimiento Laboral
V. INDEPENDIENTE	Resultado de exámenes psicológicos de selección
V. EXTRANA	Se manejarán de acuerdo en lo establecido en los diseños Cuasi-Experimentales como son: <ul style="list-style-type: none">- Edad- Escolaridad- Antiquedad en la compañía- Nivel socioeconómico.

9.1 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE DATOS

Como se ha comentado anteriormente la correlación es un procedimiento estadístico destinado a determinar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables. Estadísticamente, esta relación se expresa por medio del coeficiente de correlación (r), y la manera de expresar la exactitud predictiva en nuestra técnica de selección es precisamente el coeficiente anteriormente mencionado.

Este índice que oscila desde -1.00 expresa el grado y la dirección de cualquier covariación entre las medidas.

En la presente investigación se determinarán las puntuaciones de las pruebas de selección y la ejecución en el trabajo de los empleados que actualmente realizan funciones administrativas, se expresarán ambas medidas en forma de puntuaciones estandarizadas, con la siguiente fórmula:

$$r = \frac{(Zx Zy)}{N}$$

DONDE: Zx = Puntuaciones estandarizadas de la medida de x
 Zy = Puntuaciones estandarizadas de la medida y
 N = Número total de personas.

CAPITULO V

R E S U L T A D O S

TABLA I

CONTROL	MERITOS Y	BETA II	COEFICIENTE DE CORRELACION		
			II(Y)	IIg2	Yg2
M.H.	10.5	89	934.5	7921	110.25
D.G.	10.5	115	1207.5	13225	110.25
J.M.	10.3	104	1071.2	10816	106.09
R.H.	10.3	118	1215.4	13924	106.09
A.P.	10.3	86	865.8	7396	106.09
D.H.	10.1	102	1030.2	10404	102.01
B.F.	10.1	102	1030.2	10404	102.01
R.R.	10	84	840	7056	100
S.G.	10	97	970	9409	100
V.C.	9.9	84	831.6	7056	98.01
S.G.	9.7	84	814.8	7056	94.09
R.V.	9.7	125	1212.5	15625	94.09
M.G.	9.7	101	979.7	10201	94.09
J.A.	9.6	89	854.4	7921	92.16
S.H.	9.6	98	940.8	9604	92.16
I.L.	9.6	76	729.6	5776	92.16
G.A.	9.5	85	807.5	7225	90.25
M.E.	9.5	85	807.5	7225	90.25
J.L.	9.4	86	808.4	7396	88.36
M.B.	9.4	102	958.8	10404	88.36
J.R.	9.3	100	930	10000	86.49
J.G.	9.2	101	929.2	10201	84.64
L.H.	9.2	108	975.2	11236	84.64
S.L.	9.2	103	947.6	10609	84.64
L.M.	9.2	106	975.2	11236	84.64
I.R.	9.1	96	873.6	9216	82.81
J.V.	8.6	100	860	10000	77.44
C.M.	8.6	89	765.4	7921	73.96
J.T.	8.4	100	840	10000	70.56
L.P.	8.4	101	848.4	10201	70.56
SUMATORIA	267.1	2914	27895	286664	2757.15

TABLA I

COEFICIENTE DE CORRELACION PRODUCTO -
MOMENTO DE PEARSON ENTRE LA PRUEBA DE
INTELIGENCIA ARMY BETA Y LA EVALUACION
DEL RENDIMIENTO LABORAL A TRAVES DE UNA
ESCALA DE MERITOS.
(GRUPO CONTROL)

836850	8599920	8491396	87714.5	62426.41
836609.4	108524	329.4298	288.09	16.97321
240.6			5591.462	

0.043029 CORRELACION NO SIGNIFICATIVA

GRAFICA TABLA N.º 1

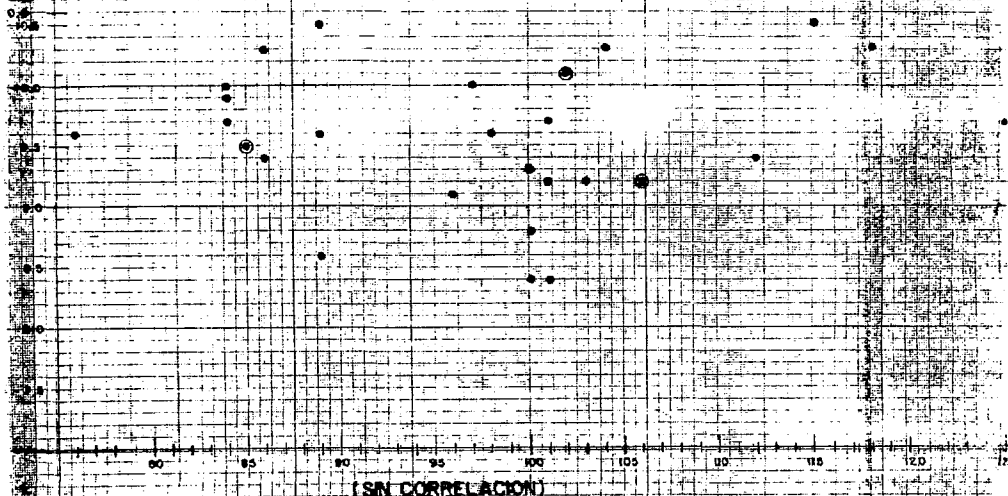


TABLA 2

CONTRUI	MEDIOS Y	H.D.I. II	COEFICIENTE DE CORRELACION			
			I(Y)	I92	Y82	
N.H.	10.5	20	210	400	110.25	1
D.G.	10.5	35	367.5	1225	110.25	1
J.M.	10.3	35	360.5	1225	106.09	1
R.H.	10.3	45	463.5	2025	106.09	1
A.P.	10.3	35	360.5	1225	106.09	1
D.M.	10.1	44	444.4	1936	102.01	1
B.F.	10.1	45	454.5	2025	102.01	1
R.R.	10	25	250	625	100	1
S.G.	10	35	350	1225	100	1
V.C.	9.9	25	247.5	625	98.01	1
S.G.	9.7	20	194	400	94.09	1
F.V.	9.7	43	417.1	1849	94.09	1
H.U.	9.7	45	434.5	2025	94.09	1
J.A.	9.6	15	144	225	92.16	1
S.H.	9.6	27	259.2	729	92.16	1
J.L.	9.6	30	288	900	92.16	1
G.A.	9.5	32	304	1024	90.25	1
M.E.	9.5	25	237.5	625	90.25	1
J.L.	9.4	20	188	400	88.36	1
M.B.	9.4	40	376	1600	88.36	1
J.R.	9.3	44	409.2	1936	86.49	1
J.G.	9.2	37	340.4	1369	84.64	1
L.M.	9.2	25	230	625	84.64	1
S.L.	9.2	33	303.6	1089	84.64	1
L.M.	9.2	35	322	1225	84.64	1
I.R.	9.1	45	409.5	2025	82.81	1
J.V.	8.8	28	246.4	784	77.44	1
E.M.	8.6	20	172	400	73.96	1
J.T.	8.4	20	168	400	70.56	1
L.R.	8.4	21	176.4	441	70.56	1
SUMATORIAI	287.1	949	9130.2	32607	2757.15	1

TABLA 2

COEFICIENTE DE CORRELACION PRODUCTO -
MOMENTO DE PEARSON ENTRE LA PRUEBA DE
INSTRUCCIONES ORALES OOT Y LA EVALUACION
DEL RENDIMIENTO LABORAL A TRAVES DE UNA
ESCALA DE MERITOS.
(GRUPO CONTROL)

275906 940210 908601 82714.5 82426.41

272457.9 77609 278.5839 288.09 16.97321

1448.1 4728.464

0.306251 CORRELACION NO SIGNIFICATIVA

GRAFICA TABLA N.º 2

(SIN CORRELACION)

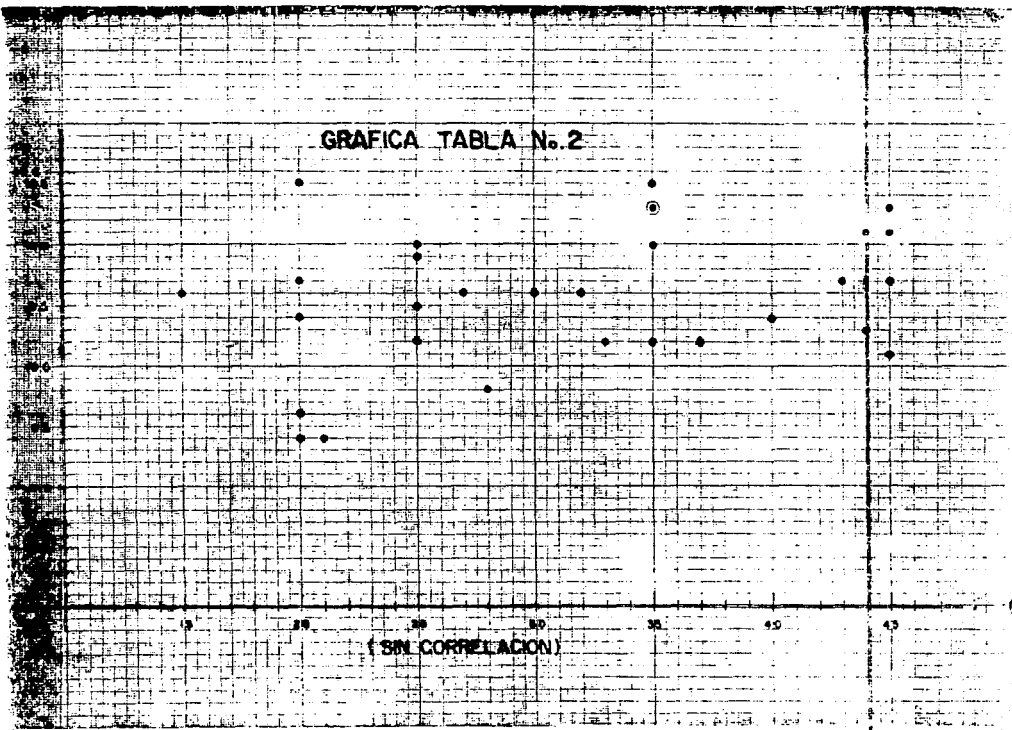


TABLA 3

EXPERIMEN	MERITOS Y	BETA		COEFICIENTES DE CORRELACION		
		X	IX	I-2	Y-2	
A.M.	1	10.6	73	773.8	5329	112.36
B.T	1	10.6	91	964.6	8781	112.36
E.B.	1	10.4	109	1133.6	11881	108.16
A.R.	1	10.4	116	1206.4	13456	108.16
A.E.	1	10	97	970	9409	100
G.P.	1	9.9	92	916.8	8464	98.01
S.H.	1	9.9	90	891	8100	98.01
S.C.	1	9.8	83	813.4	6889	96.04
G.L.	1	9.8	93	911.4	8649	96.04
A.S.	1	9.5	86	817	7396	90.25
C.B.	1	9.5	85	807.5	7225	90.25
P.O.	1	9.5	83	788.5	6889	90.25
C.CH.	1	9.5	100	950	10000	90.25
A.P.	1	9.5	106	1007	11236	90.25
L.V.	1	9.5	88	836	7744	90.25
M.C.	1	9.5	97	921.5	9409	90.25
M.C.	1	9.5	102	969	10404	90.25
L.S.	1	9.4	95	893	9025	88.36
C.C.	1	9.3	99	920.7	9801	86.49
A.A.	1	9.3	99	920.7	9801	86.49
J.M.	1	9.3	96	892.8	9216	86.49
M.B.	1	9.3	87	809.1	7569	86.49
D.G.	1	9.3	99	920.7	9801	86.49
C.V.	1	9.2	86	791.2	7396	84.64
D.V.	1	9.1	81	737.1	6561	82.81
M.H.	1	9	102	918	10404	81
G.N.	1	9	85	765	7225	81
C.B.	1	8.8	85	748	7225	77.44
M.CH.	1	8.7	89	774.3	7921	75.69
P.U.	1	8.7	93	809.1	8649	75.69
SUMATORIAL	1	285.8	2787	26571.2	261355	2730.22

TABLA 3
COEFICIENTE DE CORRELACION PRODUCTO -
MOMENTO DE PEARSON ENTRE LA PRUEBA DE
INTELIGENCIA ARMY BETA Y LA EVALUACION
DEL RENDIMIENTO LABORAL A TRAVES DE UNA
ESCALA DE MERITOS.
(GRUPO EXPERIMENTAL)

797136	7840650	7767369	81906.6	81681.64
796524.6	73281	270.7046	224.96	14.99866
611.4			4060.208	

0.150583 CORRELACION NO SIGNIFICATIVA

GRAFICA TABLA No. 3

75

80

85

90

95

100

105

110

115

(SIN CORRELACION)



TABLA 4

EXPERIMEN	MERITOS	O.D.T.		(COEFICIENTES DE CORRELACION)		
		Y	X1	XY	X2	Y2
A.M.	1	10.6	9	95.4	81	112.36
B.T	1	10.6	45	477	2025	112.36
E.B.	1	10.4	20	208	400	108.16
A.R.	1	10.4	24	249.6	576	108.16
A.E.	1	10	22	220	484	100
G.P.	1	9.9	35	346.5	1225	98.01
S.H.	1	9.9	19	188.1	361	98.01
S.C.	1	9.8	20	196	400	96.04
G.L.	1	9.8	20	196	400	96.04
A.S.	1	9.5	13	123.5	169	90.25
C.B.	1	9.5	22	209	484	90.25
P.O.	1	9.5	19	180.5	361	90.25
C.CH.	1	9.5	20	190	400	90.25
A.P.	1	9.5	20	190	400	90.25
L.V.	1	9.5	21	199.5	441	90.25
M.C.	1	9.5	18	171	324	90.25
M.C.	1	9.5	22	209	484	90.25
L.S.	1	9.4	18	169.2	324	88.36
C.C.	1	9.3	25	232.5	625	86.49
A.A.	1	9.3	17	158.1	289	86.49
J.N.	1	9.3	24	223.2	576	86.49
M.B.	1	9.3	19	176.7	361	86.49
D.G.	1	9.3	18	167.4	324	86.49
C.V.	1	9.2	22	202.4	484	84.64
D.V.	1	9.1	19	172.9	361	82.81
M.H.	1	9	21	189	441	81
G.M.	1	9	21	189	441	81
C.B.	1	8.8	15	132	225	77.44
M.CH.	1	8.7	22	191.4	484	75.69
P.U.	1	8.7	20	174	400	75.69

SUMATORIAL		285.8	630	6026.9	14350	2730.22

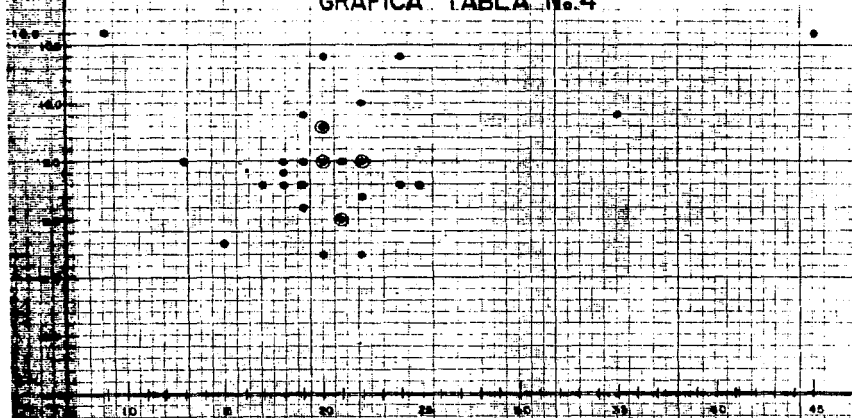
TABLA 4

COEFICIENTE DE CORRELACION PRODUCTO -
 MOMENTO DE PEARSON ENTRE LA PRUEBA DE
 INSTRUCCIONES ORALES ODT Y LA EVALUACION
 DEL RENDIMIENTO LABORAL A TRAVES DE UNA
 ESCALA DE MERITOS.
 (GRUPO EXPERIMENTAL)

180807	430500	396900	81906.6	81681.64
180054	33600	183.3030	224.96	14.99866
753			2749.301	

0.273887 CORRELACION NO SIGNIFICATIVA

GRAFICA TABLA N.4



[SIN CORRELACION]

TABLA 16 FP

EXPERIMEN	MERITOS		16 FF		
	Y	X	XY	X ²	Y ²
A.H.	10.6	5	53	25	112.36
U.I.	10.6	5	53	25	112.36
F.B.	10.4	1	10.4	1	108.16
A.R.	10.4	6	62.4	36	108.16
A.E.	10	5	50	25	100
G.P.	9.9	3	29.7	9	98.01
S.H.	9.9	5	49.5	25	98.01
S.C.	9.8	5	49	25	96.04
G.L.	9.8	5	49	25	96.04
A.S.	9.5	5	47.5	25	90.25
C.B.	9.5	1	9.5	1	90.25
P.O.	9.5	6	57	36	90.25
L.F.H.	9.5	1	9.5	1	90.25
A.P.	9.5	2	19	4	90.25
L.V.	9.5	5	47.5	25	90.25
M.C.	9.5	6	57	36	90.25
M.C.	9.5	2	19	4	90.25
L.S.	9.4	2	18.8	4	88.36
C.C.	9.3	1	9.3	1	86.49
A.A.	9.3	1	9.3	1	86.49
J.M.	9.3	4	37.2	16	86.49
M.B.	9.3	4	37.2	16	86.49
D.G.	9.3	5	46.5	25	86.49
C.V.	9.2	6	55.2	36	84.64
D.V.	9.1	2	18.2	4	82.81
H.H.	9	4	36	16	81
G.M.	9	8	72	64	81
C.B.	8.8	4	35.2	16	77.44
M.C.H.	8.7	7	60.9	49	75.69
P.U.	8.7	5	43.5	25	75.69
SUMATORIA	285.8	121	1151.3	601	2730.22

TABLA 16 FP

COEFICIENTE DE CORRELACION ENTRE LA PRUEBA DE PERSONALIDAD 16 FP FACTOR M ACTITUD COGNITIVA, Y LA EVALUACION DEL RENDIMIENTO A TRAVES DE UNA ESCALA DE MERITOS. (GRUPO EXPERIMENTAL)

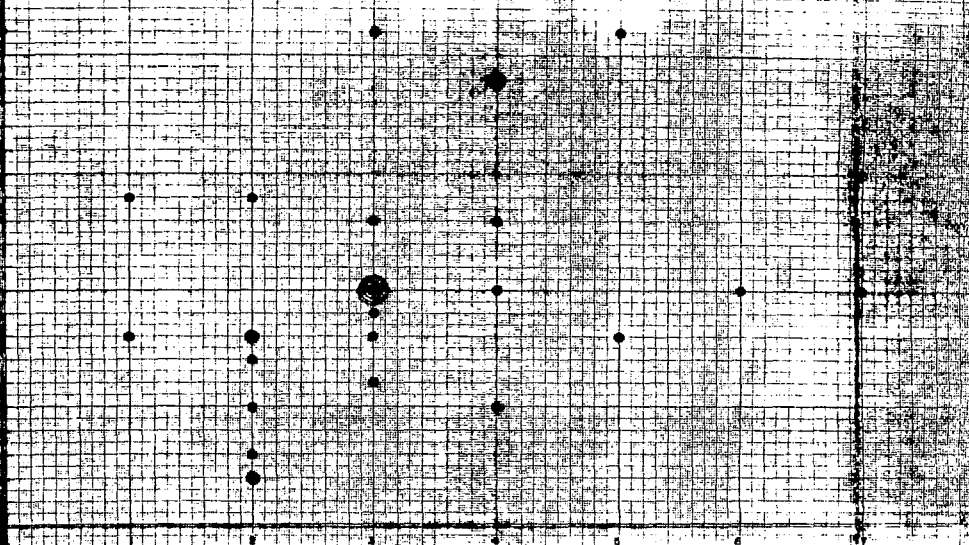
34539 18030 14641 81906.6 81661.64

34581.H 3389 58.21511 224.96 14.99866

-42.8 873.1491

-0.04901 CORRELACION NO SIGNIFICATIVA

GRAFICA TABLA N. 5



(SIN CORRELACION)

GRUPO CONTROL 16 FP

CALCULO DEL PERFIL DE PERSONALIDAD EN TEMPERAS
DE PODERIO PARA CADA FACTOR DE PERSONALIDAD

FACTOR

A	4	6	8	4	6	4	3	10	8	1	6	9	8	6	7	8	6	7	10	10	6	6	6	10
B	5	10	5	5	5	5	5	5	1	4	7	4	4	6	7	4	7	8	7	6	6	6	6	5
C	1	6	9	6	4	4	3	9	8	4	4	7	4	9	1	6	7	9	9	9	4	6	9	4
E	6	4	5	10	8	2	4	6	5	6	5	3	5	5	2	2	8	1	1	4	4	5	1	
F	5	5	6	6	8	4	8	8	7	4	9	4	7	6	5	5	8	5	4	1	6	6	7	4
G	6	4	5	7	5	5	4	5	8	7	9	4	6	4	6	4	10	7	9	7	5	5	6	6
H	7	5	8	4	7	3	7	9	16	7	8	2	10	5	5	3	8	4	9	6	6	8	8	6
I	5	1	3	7	8	7	3	6	6	2	6	3	10	5	6	10	6	9	7	5	8	8	5	5
L	5	5	7	6	5	3	5	5	6	1	5	6	1	6	5	1	5	2	5	4	4	6	1	5
M	4	3	8	5	1	3	5	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	6	6	6	6	2	6	8
N	4	6	6	3	3	3	4	5	4	1	10	6	9	3	6	10	4	5	6	6	2	2	6	8
O	5	5	2	6	5	3	5	4	3	3	3	5	2	5	4	7	2	4	1	5	1	5	4	5
01	4	4	3	4	4	5	5	6	2	5	4	5	5	5	3	5	5	7	2	5	1	1	4	4
02	6	7	5	5	6	7	6	6	3	1	10	3	5	3	6	7	5	6	2	5	5	5	6	5
03	4	4	6	6	5	9	3	7	1	1	5	5	6	3	6	4	7	4	9	9	4	4	6	10
04	9	9	2	5	7	3	7	1	4	7	5	9	5	7	3	6	6	6	4	4	7	7	4	4

MEDIA
ARITMETICA

5	5	6	5	5	5	6.33333
7	4	4	5	6	7	5.73333
7	4	5	4	6	4	5.96666
4	4	2	6	4	2	4.23333
4	7	5	7	6	4	6.36666
6	5	6	6	5	4	6.1
4	7	4	7	6	3	6.26666
5	9	8	10	5	7	6.3
2	8	6	5	5	3	4.53333
5	5	1	1	8	6	4.26666
5	6	6	4	5	6	5.86666
1	5	5	7	5	7	4.13333
6	3	3	7	5	4	6.1
5	3	1	5	8	9	5.36666
7	4	4	7	9	6	6.1
5	7	8	5	10	8	5.86666

EL GRUPO DE ENCUESTAS
EN LA MEDIA ESTADISTICA

GRUPO EXPERIMENTAL 16 PP

CALCULO DEL PERFIL DE PERSONALIDAD EN TIEMPOS DE PROMEDIO PARA CADA FACTOR DE PERSONALIDAD.

FACTORES

A	8	-	-	16	16	5	5	5	10	7	4	11	7	8	10	5	8	7	8	11	5	10	8
B	-	1	4	5	8	8	6	5	7	5	7	5	4	8	5	5	6	4	5	-	4	5	8
C	-	4	4	9	7	7	7	6	10	7	10	1	5	7	4	4	2	4	-	5	8	6	7
F	1	5	6	6	1	3	5	3	5	4	1	8	5	7	3	6	4	5	6	-	5	1	5
I	10	-	6	6	4	3	7	6	7	5	6	5	5	7	4	6	9	5	6	6	4	7	6
L	9	-	-	6	6	4	4	5	-	6	7	4	5	5	7	5	-	6	6	7	7	7	6
N	8	-	-	6	4	1	6	8	8	1	4	4	5	5	6	6	6	7	7	-	7	6	6
O	7	4	6	2	3	7	7	2	6	5	10	10	-	5	5	6	6	6	6	2	2	6	7
L	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	2	8	3	5	6	6	6	1	1	1	5
M	5	5	1	6	5	3	5	5	5	1	6	1	7	5	6	2	2	-	1	4	4	5	6
D	5	5	3	5	5	10	6	10	6	6	6	6	5	6	10	6	10	5	5	3	5	7	5
Q	4	5	5	5	1	8	6	6	6	2	7	5	4	7	5	5	5	6	3	3	6	4	6
Q1	5	5	4	4	7	1	2	3	4	2	7	5	5	5	5	5	6	7	4	5	5	2	1
Q2	2	2	5	1	5	8	7	5	5	2	6	-	4	7	3	3	3	2	1	5	2	3	2
Q3	6	4	6	6	1	8	7	6	7	10	6	6	5	4	7	6	6	4	5	6	2	1	2
Q4	5	5	-	4	6	7	4	6	6	1	5	10	6	4	7	6	6	6	7	10	5	6	6

MEDIA ARITMETICA :

5	7	8	2	4	4	6	6.96666
6	6	7	4	4	4	5.7	
3	7	5	1	4	7	5.56666	
4	6	5	8	3	5	4.13333	
9	4	4	7	4	7	6.2	
4	9	6	4	6	6	4.23333	
7	2	7	1	4	7	4.53333	
9	7	5	9	8	8	6.7	
5	9	4	7	5	7	4.5	
2	4	8	4	7	5	4.93333	
8	5	4	4	4	3	5.83333	
9	4	4	5	7	2	4.63333	
3	4	2	2	2	2	3.56666	
6	5	7	4	1	4	4.26666	
4	4	8	2	6	9	6.13333	
7	6	5	7	7	6	5.93333	

SE COMPLETAN EN AMBOS FACTORES POR SITUARSE FUERA DE LA LINEA MEDIA.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

La hipótesis planteada fué rechazada totalmente ya que todas las calificaciones de los grupos control y experimental no obtuvieron correlación alguna. Se considera por lo tanto que dichos test no muestran índice de predictibilidad.

En ambos grupos se trató de utilizar el esquema clásico de investigación experimental para aplicarlo al proceso de diseño de selección de personal partiendo de la base que los resultados entre un grupo y otro fueran a ser diferentes. Sin embargo los resultados observados de las diferencias entre las variables psicológicas son mínimas, ya que todos los resultados tienden a ser similares entre ambos grupos sin existir relación significativa con el rendimiento laboral.

Se puede observar que la selección de personal en la investigación no es determinante para obtener el éxito en el rendimiento laboral futuro por reflejarse en las calificaciones de méritos un porcentaje elevado, lo que se puede argumentar, que existe una manipulación total por parte de los supervisores al evaluar el rendimiento de sus empleados.

Se quiere que en la evaluación del desempeño no se haya aplicado por parte del supervisor correctamente o porque se presentaron argumentos en contra del uso de un solo criterio final para evaluar. Estos criterios se centran en la lógica y el empirismo. Desde el punto de vista de la lógica, se arguye que la combinación de variables como cantidad y calidad en el trabajo (ver apéndice J) no es único para diferentes funciones de una persona.

La segunda razón indica que solo un criterio no puede explicar la variación del desempeño de los empleados.

Cabe mencionar que la calificación de méritos de los empleados en cualquier ambiente, resulta muy difícil ya que quienes hacen la evaluación pueden pasar un mal rato porque no son capaces de justificar sus calificaciones o porque su capacidad para identificar conductas clave es limitada.

Con las calificaciones observadas en la presente investigación es cuestionable basar las decisiones para predecir un rendimiento laboral futuro o identificar a las personas con gran potencial, sobre la base de los resultados de una sola experiencia en la evaluación. Con base en lo anteriormente descrito sería conveniente utilizar una batería con mayor número de pruebas psicológicas que incluyera factores tales como: Aptitudes, Intereses, Necesidades, Valores, Actitudes y Rasgos de Personalidad, naturalmente sin olvidar los factores de Inteligencia, Habilidades y Destrezas.

C O N C L U S I O N E S

El objetivo principal de este estudio, fué investigar la existencia de una correlación significativa de las pruebas Beta II-R, O.D.T., 16 FP, con respecto a su rendimiento laboral por medio de una escala de Calificación de Méritos.

Se utilizaron como criterios, las calificaciones obtenidas en las pruebas y las evaluaciones que los supervisores asignaron a los empleados por medio de un cuestionario de Calificación de Méritos. Estos criterios fueron escogidos ya que en la empresa investigada en el proceso de selección de personal no existen pruebas psicológicas.

El propósito básico fué determinar por medio de las pruebas psicológicas y las evaluaciones del personal, el éxito futuro en el puesto, considerando como base a los empleados que ya se encontraban realizando funciones propias de su puesto.

A lo largo de la investigación surgieron varios factores a considerar:

En los grupos tanto control como experimental el coeficiente de correlación entre las pruebas Beta II R, O.D.T., 16 FP, y rendimiento laboral a través de una escala de méritos, la correlación resultó estadísticamente No Significativa.

En particular en la prueba 16 FP la población quedó en la media, se observó en el grupo experimental particularmente en el test 16 FP los aspectos que se ubicaron fuera de la media fueron los factores M(actitud cognitiva) y Q1(posición social), a los cuales se aplicó de igual forma el coeficiente de correlación resultando estadísticamente No Significativa.

En el análisis de los diagramas de dispersión de las tablas estadísticas no se observan modificaciones definidas en los valores de 'Y', por lo tanto no se encuentra correlación, ya que el grado de precisión con que se desplazan los valores de X y Y muestran una dispersión entre las pruebas psicológicas y la Calificación de Méritos.

Por otra parte se considera la dificultad de determinar los elementos que integran un puesto ya que éste no sólo está formado por una serie de actividades materiales tangibles, sino que existen también un conjunto de elementos que son más difíciles de determinar como la Habilidad, el Esfuerzo y la Responsabilidad que requiere el empleado para realizar adecuadamente sus funciones.

Por la dificultad señalada se propone que se lleve a cabo la técnica de análisis de puestos que sin duda nos ofrecería la información de los elementos objetivos y subjetivos que el trabajo implica, lo cual ayudaría a una mejor evaluación de las habilidades requeridas en los sujetos

Otro aspecto importante se refiere al de llevar a cabo otro estudio de validez relacionado al criterio con los test empleados para la selección de personal con el objeto de evaluar el poder predictivo de los test para el trabajo. Esto es una cuestión que en México no se ha explorado.

Con base en lo anterior se considera la necesidad de elaborar un programa específico de desarrollo de personal que considere ascensos, sueldos y transferencias, esto sin duda lograría un impacto motivacional en los empleados, estimularía el rendimiento, desarrollaría un sentido de responsabilidad, estableciéndose un compromiso con la organización. Además podría constituir una base para la planeación, entrenamiento y desarrollo del personal.

En resumen, considero que la presente investigación puede abrir pautas a seguir para quienes se encuentren trabajando en este campo de la Psicología; pudiéndose mejorar y aclarar varias cuestiones planteadas a lo largo de este estudio.

Por otra parte, es mi interés, hacer conciencia en nuestros colegas de la necesidad de llevar a cabo investigación en el campo de selección de personal y todo lo relacionado con la conducta organizacional en donde existen aún muchas áreas por explorar.

B I B L I O G R A F I A

American Management Association Proinvert. Rendimiento de Personal y Relaciones Humanas. Buenos Aires: Libreros, 1966.

Anastasi, Anne. Test Psicológicos. Madrid: Aguilar, 1980.

Arias, G.F. Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento. México: Trillas, 1980.

Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. México: Trillas, 1985.

Arista, O. Ma Griseida. Una Alternativa para la Evaluación del Personal: Tesis. Inédita para optar por el grado de Lic en Psicología. UNAM, 1978.

Castro, Luis. Diseño Experimental sin Estadística. México: Trillas, 1987.

Cerda, E. Psicometría General. Barcelona: Herder, 1972.

Gronlund, Norman Edward. Measurement and Evaluation in Teaching. New York: MacMillan, 1981. 4th Edition.

Grados, E.J. Temas y Técnicas de Psicología del Trabajo. Tomo II Generaciones 81-85. Facultad de Psicología. UNAM

Grados, E.J., Beutelspacher, O., Castro, M.A., Calificación de Méritos. México: Trillas, 1983.

Grados, E.J. Apuntes sobre Antecedentes de la Selección de Personal. Publicación inédita.

Harsch, B. Catalina. Validez Concurrente de los Subtest de Habilidad Numérica y Razonamiento Mecánico de la Prueba de Aptitudes Diferenciales (DAT) en la Carrera de Diseño Industrial en la Universidad Iberoamericana: Tesis, Inédita, para optar por el grado de Lic en Psicología, Universidad Iberoamericana, 1973.

Hochman, Elena., Montero Maritza. Técnicas de Investigación Documental. México: Trillas, 1987.

Jensen, Arthur.R. Bias in Mental Testing. Great Britain: Methuen & Co., Ltd., 1980 First Edition.

Jhonson, Robert. Estadística Elemental. México: Trillas, 1987.

Laurence, Siegel., Irving. M.Lane. Psicología de las Organizaciones Industriales. México: C.E.C.S.A. 1983.

Marvin, D. Dunnette., Wayne K. Kirchner. Psicología Industrial. México: Trillas, 1987.

Nunally, Jum.C. Introducción a la Medición Psicológica. Buenos Aires: Paidós, 1970.

Pichot, Pierre. Los Test Mentales. Buenos Aires: Paidós, 1976.

Rodriguez, N. Josefina. Evaluación de un Procedimiento para Incrementar la Eficiencia Laboral de un Grupo Secretarial: Tesis. Inédita, para optar por el grado de Lic en Psicología, UNAM, 1979.

Tiffin, Joseph and Mc Cormick E.J. Psicología Industrial. México: Oceano, 1985.

Zorrilla, A.S. Introducción a la Metodología de la Investigación. México: Interamericana, 1986.

Zorrilla, A.S. Torres, M.H. Guía para Elaborar la Tesis. México: Interamericana, 1986.

APPENDICES

APPENDICE I

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.

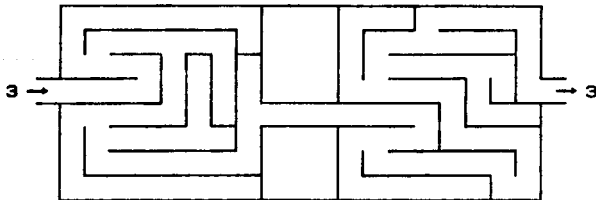
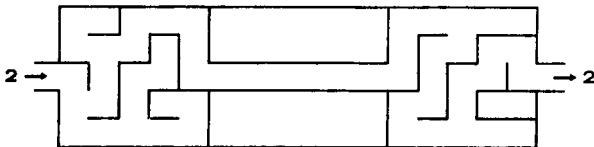
MUESTRA



RESPUESTA



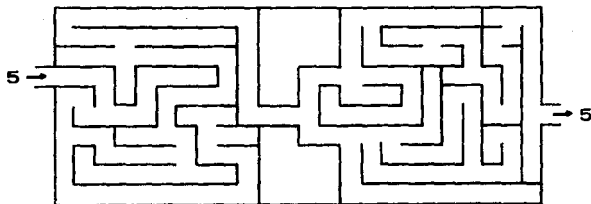
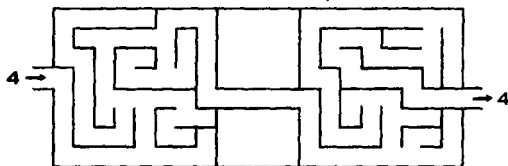
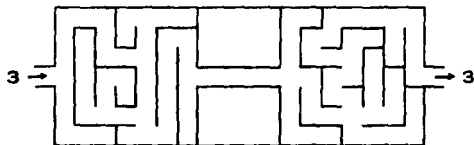
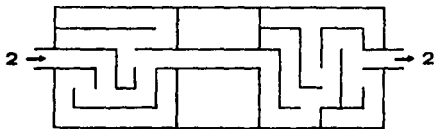
EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase. No voltee la página hasta que se le indique

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.

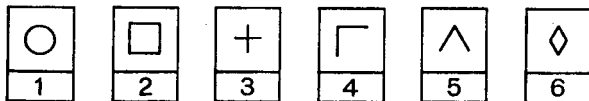


Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

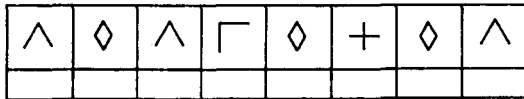
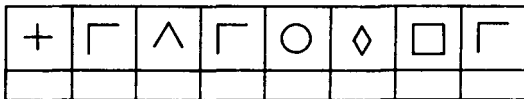
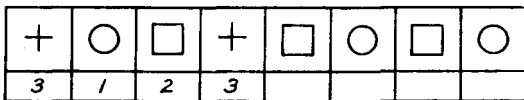
TAREA 2

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

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA

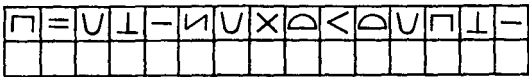
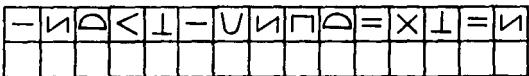
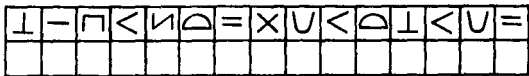
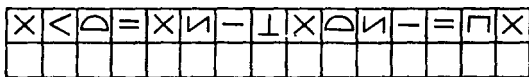
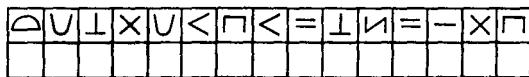
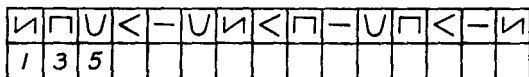
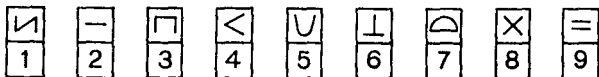


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 2

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

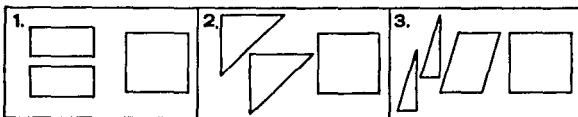


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

TAREA 3

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

MUESTRA



RESPUESTA



RESPUESTA

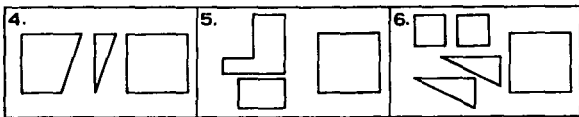


RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

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

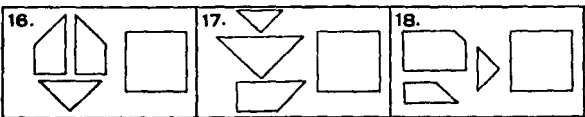
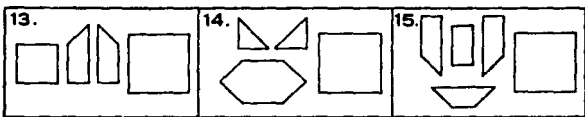
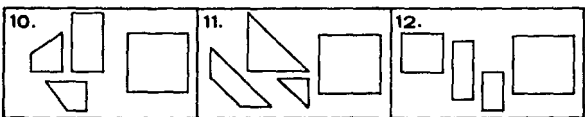
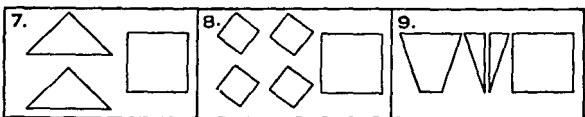
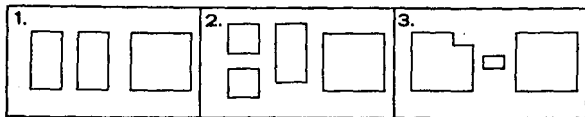


Deténgase.

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.

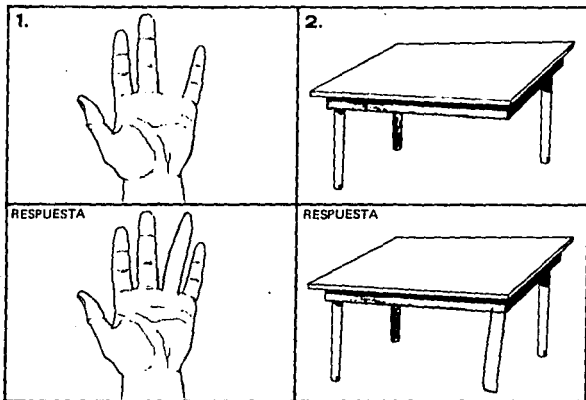


Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

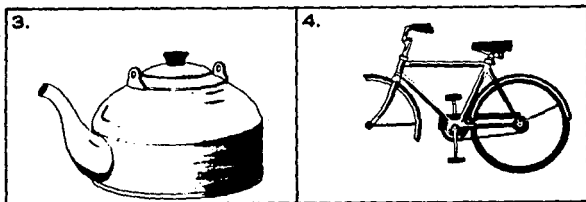
TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta.

MUESTRA



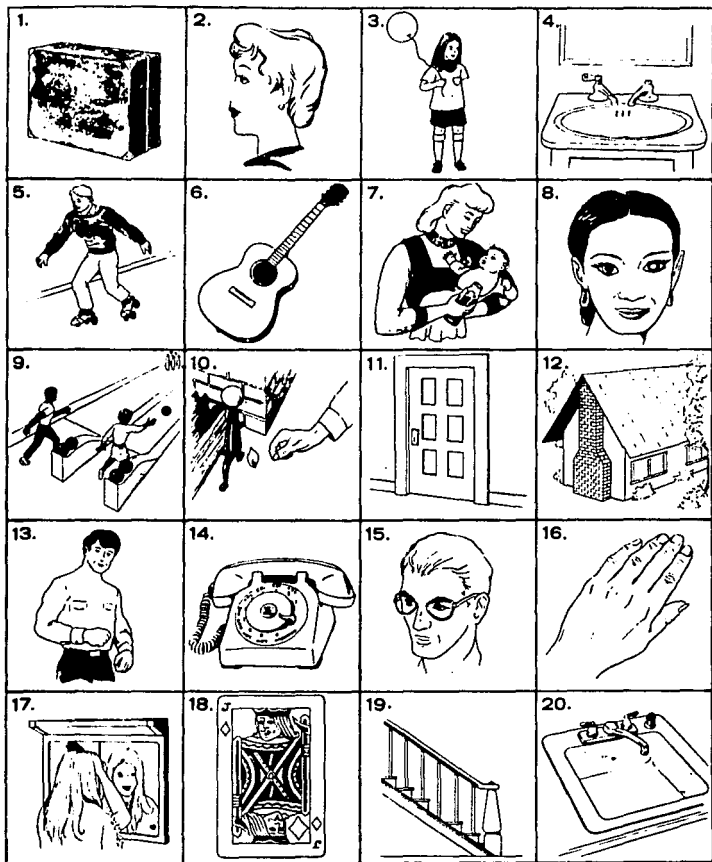
EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase.
No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 4

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

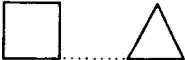

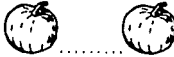
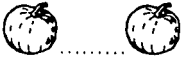




Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.






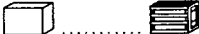
TAREA 5

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.

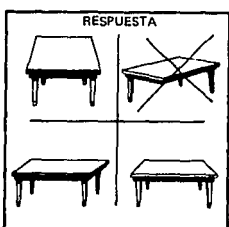
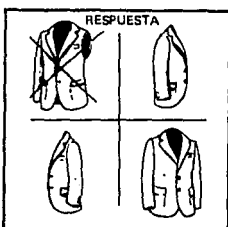
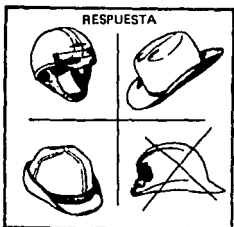
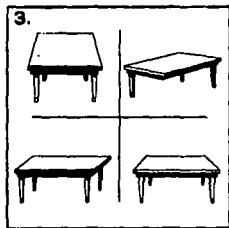
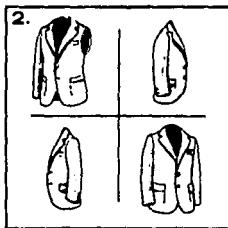
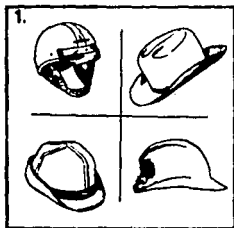
1.			24.	1076718	1076918
2.			25.	59021354	59012534
3.			26.	388172902	381872902
4.			27.	631027594	631027594
5.			28.	2499901354	2499901534
6.			29.	2261059310	2261659310
7.			30.	2911038227	2911038227
8.			31.	313377752	313377752
9.			32.	1012938567	1012938567
10.			33.	7166220988	7162220988
11.			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	67344782796
				49.	8681941614	8681941614
				50.	1793024649	1793024649
				51.	7989976801	7989967801
				52.	60347526701	60374526701
				53.	75658100398	75658100398
				54.	15963069188	15960369188
				55.	41181900726	41181900726
				56.	6543920817	6543920871

Fin de la Tarea. Espere nuevas Indicaciones.

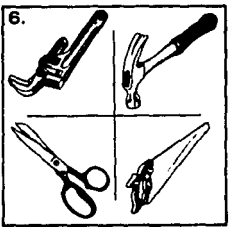
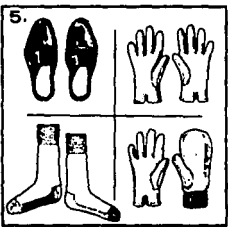
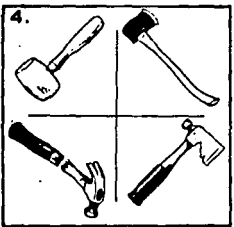
TAREA 6

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

MUESTRA



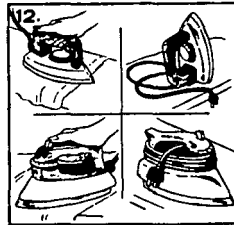
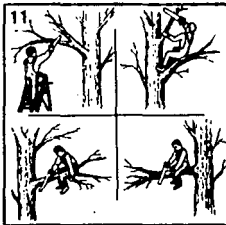
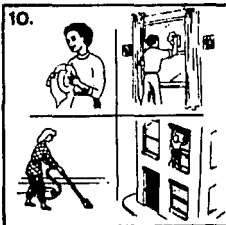
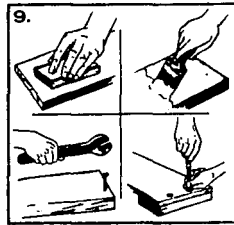
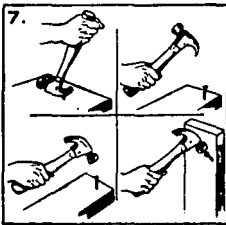
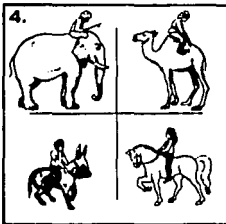
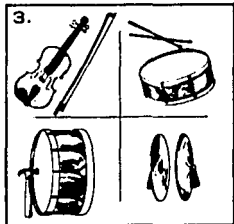
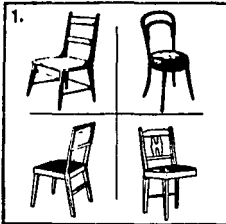
EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase. No volte la página hasta que se le indique

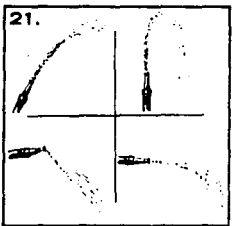
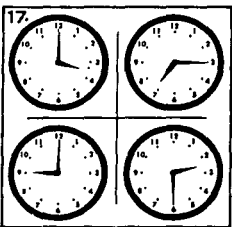
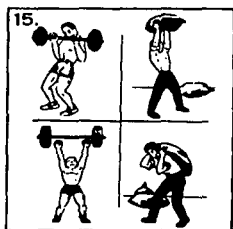
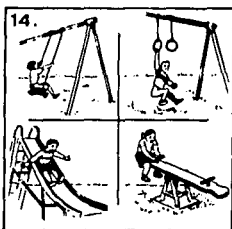
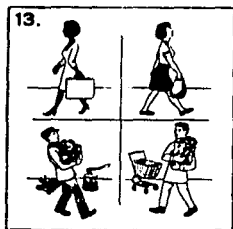
TAREA 6

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



TAREA 6

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



F I N

Nombre: _____

Etiol: _____ 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		

APPENDIX II

OMBRE: _____

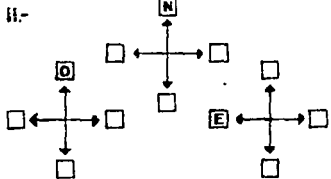
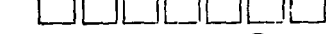
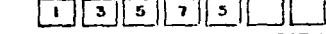
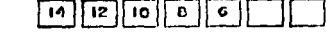
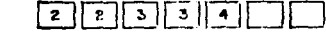
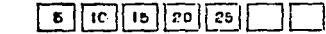
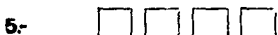
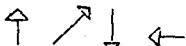
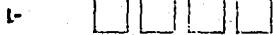
ECHA: _____

PUNTUACION: _____

PERCENTIL: _____

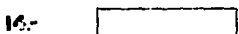
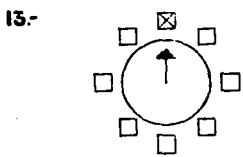
RANGO: _____

NIVEL: _____



12.-

1	2	3	4	5	X		
6	5	4	3	2			
9	7	5	3	1			
3	6	9	6	3			
4	4	5	5	6			



EVALUACION DE DESEMPEÑO

Fecha de la Evaluación _____

Período cubierto por la Evaluación _____

EVALUADO

Nombre: _____

Puesto: _____

Antigüedad en _____

EVALUADOR

Nombre: _____

Puesto: _____

He trabajado con el evaluado desde: _____

Soy su supervisor desde _____

Firma: _____

Aprueba la evaluación:

Nombre: _____

Puesto: _____

Comentarios: _____

Firma: _____

FECHA: _____

Período de Evaluación: _____

Evaluación de Desempeño _____

CANTIDAD DE TRABAJO

- Razonablemente cubre expectativas
- Generalmente cubre expectativas, a veces las excede
- Inconsistente, a veces las excede, otras veces no las cubre
- Con frecuencia no cubre expectativas
- Casi nunca cubre expectativas
- Generalmente excede expectativas
- Otro (describa) _____

CALIDAD DE TRABAJO

- La calidad de su trabajo es generalmente buena, pero ocasionalmente comete errores de calidad, en términos generales, es confiable.
- La calidad de su trabajo es excepcional, siempre se puede confiar en esta persona.
- Su calidad de trabajo deja que desear, aún cuando es generalmente satisfactoria, el tipo de errores que comete no permite que su trabajo sea confiable.
- Su calidad de trabajo ha mejorado, pero aún no es confiable.

CALIDAD DE TRABAJO (Cont...)

Últimamente, su calidad de trabajo se ha reducido, por lo que no es confiable, a pesar de que ha habido épocas en que la calidad era buena o muy buena.

Otro: (describa) _____

OPORTUNIDAD EN EL TRABAJO

Llena expectativas

Entrega sus trabajos puntualmente, es muy confiable

Se preocupa por asegurar que su trabajo sea siempre oportuno, y establece sus prioridades con gran criterio

No es confiable, rara vez entrega su trabajo a tiempo

Aunque generalmente entrega su trabajo a tiempo, no tiene mucha conciencia de oportunidad, y con frecuencia establece mal sus prioridades

Otro: (describa) _____

SUPERVISION

No supervisa

Tiene subordinados directos solamente
Califique: A = Muy bien
B = Adecuado
C = Abajo de expectativas normales

___ Distribución equitativa de cargas de trabajo

___ Disciplina de subordinados

___ Motivación a subordinados

SUPERVISION (Cont...)

___ Inducción a subordinados nuevos

___ Entrenamiento de subordinados

___ Equidad en trato a subordinados

___ Otros: _____

Tiene subordinados directos e indirectos (supervisa supervisores)

Califique: A = Excelente

B = Adecuado

C = Abajo de expectativas

___ ¿Cómo mantiene la moral del grupo?

___ Disciplina de la sección

___ Trabajo en equipo de sus subordinados

___ Desarrollo de su gente

___ Otros: (especifique) _____

Evaluación de características personales y actitudes.

Anote la calificación que corresponda de acuerdo a la siguiente tabla:

- A. Excelente : Consistentemente supera las expectativas que se tienen de un buen empleado.
- B. Muy bueno : Generalmente supera las expectativas que se tienen de un buen empleado.
- C. Inconsistente : A veces excede las expectativas que se tienen de un buen empleado, pero a veces tiene fallas.
- D. Marginal : Sus fallas, aunque ocasionales, son importantes y su trabajo deja que desear.
- E. Malo : Requiere un cambio importante en su actitud para poder cumplir con su trabajo.

_____ Disciplina

_____ Puntualidad

_____ Preparación técnica

_____ Sentido de cooperación

Otros:

Resultado de la entrevista de evaluación de desempeño:

Para ser llenado por el evaluado: (favor de anotar el número que corresponda a cada aseveración).

1. Totalmente de acuerdo
2. Parcialmente de acuerdo
3. Parcialmente en desacuerdo
4. Totalmente en desacuerdo

Como resultado de la entrevista de evaluación de desempeño:

___ Me queda claro cuales son las expectativas que mi supervisor tiene de mi trabajo.

___ Me queda claro cual es la evaluación que mi supervisor hace de mi trabajo.

___ Estoy de acuerdo en que las expectativas que mi jefe tiene de mi trabajo son adecuadas.

___ Estoy de acuerdo en que la evaluación que mi jefe hace de mi trabajo es adecuada.

A partir de esta fecha haré esfuerzos por:

Espero de mi supervisor lo siguiente:

Otros comentarios:

Nombre: _____ Firma: _____ Fecha: _____