



318302  
9  
203

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA**

Escuela de Contaduría y Administración  
Con estudios incorporados a la U.N.A.M.

**EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCION DE PERSONAL  
COMO FUENTE DE ABASTECIMIENTO DE PERSONAL  
CALIFICADO EN LA EMPRESA CORPORATIVA**

T E S I S  
QUE PRESENTA :  
MARIANA GUERRERO VILLEGAS  
CON LA FINALIDAD DE  
OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D.F.

ENERO 1996

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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 esta 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.

## DEDICATORIAS

A mis padres por su incondicional apoyo en cada decisión de mi vida.

A Gerardo, Arturo y Ricardo, por su gran ejemplo y ayuda.

A todos mis amigos por los momentos tan alegres que vivimos durante la época de estudiantes.

A la Universidad Latinoamericana por brindarme los elementos necesarios para llegar a este objetivo: Educación y formación mediante la verdad.

*MARIANA*

**EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL  
COMO FUENTE DE ABASTECIMIENTO DE PERSONAL  
CALIFICADO EN LA EMPRESA CORPORATIVA.**

**ÍNDICE DE CONTENIDO**

**INTRODUCCIÓN**

**I. LA ADMINISTRACIÓN Y EL ÁREA DE RECURSOS  
HUMANOS**

1.1 Antecedentes de la Administración	2
1.2. Definición de Administración	8
1.3. Importancia de la Administración	10
1.4. Definición del Proceso Administrativo	12
1.5. Definición de Administración de Personal	16
1.6. Importancia de la Administración de Personal	20
1.7. Principales funciones del Área de Recursos Humanos	22

## II. EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1.	Definición de Reclutamiento	27
2.2.	Importancia del Reclutamiento	28
2.3.	Fuentes de Reclutamiento	29
2.4.	Medios de Reclutamiento	33
2.5.	Antecedentes de la Selección de Personal	38
2.6.	Definición de Selección de Personal	40
2.7.	Importancia de la Selección de Personal	44
2.8.	Técnicas utilizadas en el Proceso de Selección de Personal	45
2.8.1.	Solicitud de Empleo	46
2.8.2.	Examen Psicométrico	55
2.8.3.	Examen Psicológico	59
2.8.4.	Examen de Conocimientos	61
2.8.5.	Entrevista	62
2.8.6.	Examen Médico	67
2.8.7.	Investigación	68

### III. LA EMPRESA

3.1. Definición de empresa	72
3.2. Importancia de la empresa	73
3.3. Clasificación de las empresas	76
3.4. Áreas Funcionales	79

### IV. CASO PRÁCTICO

4.1. Muestra.	85
4.2. Selección de Diseños.	89
4.2.1. Semejanzas y Diferencias entre los Diseños.	91
4.3. Factores de Invalidez Interna y Externa.	93
4.4. Aplicación de la variable "El Reclutamiento y la Selección de Personal como Fuente de Abas- tecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa.	98
4.4.1. Instrumento Postest y Matriz de Variables	105
4.4.2. Instrumento de Medición y Matriz de Variables	113
4.5. Procedimientos de aplicación de los diseños seleccionados	123
4.5.1. Aplicación del Diseño Cuasiexperimental	125

4.5.2. Aplicación del Diseño Experimental 137

4.5.3. Aplicación del Diseño Expofacto 152

**CONCLUSIONES**

**CITAS BIBLIOGRÁFICAS**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ANEXO A: MARCO TEÓRICO**

**ANEXO B: GLOSARIO**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

## INTRODUCCIÓN



Para el Desarrollo de la presente investigación he escogido el tema que nos habla sobre **El Reclutamiento y la Selección de Personal como Fuente de Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa**, deseando dar a conocer la importancia de las actividades de Reclutamiento y Selección de Personal dentro de la organización.

Así mismo quiero establecer un conocimiento del Reclutamiento y la Selección de Personal para poder identificar sus limitantes e importancia de su aplicación en la organización como herramienta para encausar la fuerza de trabajo hacia objetivos primordiales de ésta.

Deseo darles a conocer que Si la organización utiliza el Reclutamiento y la Selección de Personal y este favorece el abastecimiento de Recursos Humanos, por lo tanto, obtendrá Personal Calificado y encausado a los objetivos de la misma. Luego entonces, a mayor uso del Reclutamiento y Selección de Personal, la organización se abastecerá de Personal Calificado y encausado a los objetivos de la empresa corporativa, donde el objetivo general será **Abastecer y Conservar un grupo humano de trabajo** cuyas.

características vayan de acuerdo con los objetivos de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Particularmente deseo dar a conocer las técnicas en las que se apoya la Selección de Personal y su importancia como Fuente de Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa. De manera específica podría decir que el objetivo es Seleccionar y contratar al Recurso Humano con cualidades que cubran las necesidades de la empresa, encausando a dicho recurso para mantener un equilibrio en las relaciones de trabajo dentro de la organización.

Así mismo revisaré la relación de las diferentes ciencias como son la Sociología, Economía y Psicología tratando de llegar de conceptos simples a complejos.

Partiendo de la observación del Reclutamiento y la Selección de Personal, denoto que su validez estriba en la relación directa que guarda con las ciencias implementadas. Partiré de la disciplina de la Administración, que contempla a la organización dentro de la cual

está el área de Recursos Humanos, la que a su vez se conforma de una serie de actividades, siendo una de estas la Selección de Personal.

Para efectos de esta investigación ahondaré en las Técnicas en las que se basa el Proceso de Selección, que son:

- Solicitud
- Entrevista
- Exámenes: Psicométricos, Psicológicos y de Conocimientos
- Examen Médico
- Investigaciones,

contemplando el Proceso de Selección de Personal como parte fundamental de la administración de la organización.

Para la recopilación de datos recurriré a ciertas técnicas en forma general como: análisis de contenido, técnicas de fichero, fichas de campo, cuestionarios y encuestas. De manera particular podré recurrir a las entrevistas con personas especializadas y/o calificadas para el asesoramiento en la conducción del tema.

La investigación se encuentra delimitada teóricamente, ya que solo abarca lo referente al Reclutamiento y la Selección de Personal. Se considerarán los conceptos de Economía, Psicología y Sociología, que guarden una relación directa con las el Reclutamiento y la Selección de Personal.

Así mismo tomaré en consideración aquellas actividades del área de Recursos Humanos, que guarden una relación directa con el Reclutamiento y la Selección de Personal como pueden ser:

- Capacitación y Desarrollo
- Relaciones Laborales
- Nóminas
- Sueldos y Salarios
- Relaciones Sindicales
- Trabajo Social
- Prestaciones
- Seguridad Social
- entre otras.

Ahora bien, conozca a detalle la información que nos llevará paso a paso hasta el desarrollo de la investigación, pasando por una serie de capítulos teóricos y prácticos que nos llevarán a comprender lo que es el Reclutamiento y la Selección de Personal de una manera profunda y a su vez, sencilla de comprender. Demos comienzo al desarrollo de esta investigación.

**CAPÍTULO I**

**LA ADMINISTRACIÓN Y EL ÁREA DE RECURSOS  
HUMANOS**

El presente capítulo tiene como finalidad introducir al lector en la Administración y analizar su desarrollo histórico a través de diversas corrientes, donde explicaré algunas escuelas de la teoría administrativa, sus aportaciones y funcionamiento, para contextualizar el Área de Recursos Humanos definiéndola y relacionándola dentro del marco de la Administración.

### **1.1. ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACIÓN**

Es necesario que se ubique al lector en lo que se considera como Administración para los estudiosos de la materia en este sentido:

**ADALBERTO RÍOS SZALAY y ANDRÉS PANIAGUA** rechazan que "La Administración haya sido fruto de la genialidad de uno o varios autores. Sostenemos que es consecuencia de los cambios en el modo de producción derivados de la Revolución Industrial"<sup>(1)</sup>.

Por otro lado estos mismos autores indican que "El origen de la Administración parte de la realidad histórica derivada del nacimiento de la sociedad industrial como consecuencia y necesidad de ésta"<sup>(2)</sup>.

Ahora bien, los trabajos de FREDERICK TAYLOR Y HENRY FAYOL, creadores de la escuela científica fueron aportaciones que representaron un avance para la Administración:

FREDERICK TAYLOR (1856-1915) escritor del libro *Principios de la Administración Científica*, en sus intentos por racionalizar el trabajo partía de la premisa que "para todo tipo de trabajo podría y debería llegarse a definir un procedimiento técnicamente estructurado que debería sustituir a los métodos empíricos"<sup>(3)</sup>. Esta aportación da origen a los estudios de tiempos y movimientos. Así mismo, se dió cuenta que habría que seleccionar al trabajador más adecuado para esa labor, e inducirlo y capacitarlo para cumplir con los estándares preestablecidos. Taylor diseñó un sistema de pagos diferenciales que era un sistema de destajo con la finalidad de que el trabajador tuviera salarios incentivos de acuerdo con su productividad. También ideó un sistema de



organización que desechaba esa relación vertical de tipo lineal por un nuevo esquema que llamó de *Organización Funcional*, pretendiendo que cada trabajador recibiera instrucciones específicas de expertos en cada una de las ramas de su trabajo, y en esa forma aumentar la eficiencia.

Considerado precursor de la Administración Moderna, HENRY FAYOL<sup>(4)</sup> desarrolla la doctrina llamada Fayolismo, donde analiza el Proceso Administrativo desde los niveles elevados de la dirección hasta la operación.

Este autor consideró áreas funcionales en la organización, las cuales son:

- a) Operaciones Técnicas.
- b) Operaciones Comerciales.
- c) Operaciones Financieras.
- d) Operaciones de Seguridad.
- e) Operaciones de Contabilidad.
- f) Operaciones Administrativas.

El legado de Fayol son los elementos y principios que hoy en día se desarrollan en la empresa moderna en la aplicación de los negocios.

Los Principios de la Administración son los siguientes:

- 1.- División del trabajo
- 2.- Autoridad
- 3.- Responsabilidad
- 4.- Unidad de Mando
- 5.- Disciplina
- 6.- Unidad de Dirección
- 7.- Subordinación del interés particular al interés general
- 8.- Remuneración del Personal
- 9.- Centralización
- 10.- Jerarquía
- 11.- Orden
- 12.- Equidad
- 13.- Estabilidad del personal
- 14.- Iniciativa

Otro autor como DOUGLAS MCGREGOR<sup>(6)</sup>, quien es considerado un pilar de la teoría moderna de la Administración basa su teoría en 2 concepciones:

- a) En la teoría de Max Weber de los valores y acciones a partir de la cual afirma que los valores culturales del supervisor con respecto a la naturaleza del comportamiento humano, determinan sus acciones y procesos de ejercer el mando, tomar decisiones y motivar.
  
- b) En la tesis de Abraham Maslow, sobre la jerarquía de las necesidades.

A partir de estas bases desarrolla la teoría X y la teoría Y. La teoría X sostiene que:

- 1.- El hombre medio es indolente por naturaleza.
- 2.- Carece de ambiciones, le desagrada la responsabilidad, prefiere que lo dirijan.

- 3.- Es intrínsecamente egocéntrico, indiferente a las necesidades organizativas.
- 4.- Por naturaleza es reacio al cambio.
- 5.- Es crédulo, no muy vivo, presa fácil del charlatán y del demagogo.

Sobre la teoría Y, MCGREGOR comenta que los descubrimientos teórico-modernos sobre la motivación, explican las inexactitudes de la teoría X y aquello que ésta tiene de válido. Además, estas teorías dan base para nuevos modelos y patrones que en el futuro podrán generar estilos de mando bajo valores congruentes con el comportamiento real del hombre, lo que genera un trabajo altamente productivo.

Después de conocer las aportaciones de autores relevantes en el ámbito de la Administración, para tener una base sobre la importancia de la materia en las organizaciones, ahora procederé a dar a conocer el significado de ésta.

## 1.2. DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN

No podemos dejar de reconocer que la supervivencia de una Entidad Económica, depende de su Administración, es decir, la organización y utilización de los Recursos Humanos, Financieros, Técnicos y Materiales, con miras a lograr un objetivo común y productivo.

Dentro de la Administración, el Área de Recursos Humanos cobra importancia, sin embargo, al hablar de Personal me refiero a un tema que para su estudio y comprensión, es conveniente tratar algunos aspectos en forma particular; es por ello que el desarrollo de la presente investigación se inicia con conceptos generales.

Según ANTONIO FERNÁNDEZ ARENA, la Administración es "la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado" <sup>(6)</sup>.

DAVID R. HAMPTON define la Administración como "el trabajo implicado en la combinación y dirección del uso de los recursos para lograr propósitos específicos" <sup>(7)</sup>.

Así mismo, AGUSTIN REYES PONCE define a la Administración como " la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia, por medio de la coordinación de las personas, cosas y sistemas que forman una empresa"<sup>(8)</sup>.

**A partir de las definiciones anteriores, considero a la ADMINISTRACIÓN como una disciplina que persigue el cumplimiento de objetivos de una organización de manera eficiente, la cual cuenta con una estructura, esto es con Recursos Materiales, Técnicos, Financieros y Humanos.**

Ahora bien, mencionaré la importancia del estudio de la Administración en la actualidad.

### **1.3. IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN**

Al hablar de la Administración a futuro se prevee que es dinámica y por lo mismo está cambiando constantemente de enfoques y formas de estudio. Aquí puedo mencionar lo referente a la innovación de ideas y de cambios, por lo que la Administración debe ser eficiente.

**SERGIO HERNANDEZ Y NICOLAS BALLESTEROS<sup>(9)</sup>** comentan que existen tres hechos que han producido cambios en los estudios de Administración en México:

- 1.- La necesidad real de conocimientos y la necesidad de una habilidad para dirigir y coordinar grupos, aumenta conforme se asciende en la pirámide jerárquica de las organizaciones.
- 2.- La problemática ocupacional que está padeciendo el Licenciado en Administración hace que se modifiquen tendencias en los estudios.

3.- La problemática económica y social está exigiendo al Licenciado en Administración, no solamente que genere productividad, sino que además, investigue nuevas estructuras operativas para la producción sin alejarse de las exigencias de la época, la cultura y los recursos del país.

También puedo decir, que ninguna empresa puede prosperar por mucho tiempo si no utiliza una Administración efectiva, la cual imparte efectividad a los esfuerzos humanos; ayuda a obtener mejor equipo, productos, servicios y relaciones humanas; así mismo, poner orden en los esfuerzos aparentemente aislados.

Partiendo del conocimiento de que existen diversas definiciones acerca de la Administración, considero que cualquier esfuerzo por definir a **la Administración de los Recursos Humanos debe contemplar al menos la aplicación del Proceso Administrativo**



#### 1.4. DEFINICIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la Administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. Está compuesto por:

Fase mecánica administrativa.- que se refiere a investigar, analizar y determinar cómo debe ser y cómo debe operar una empresa así como a la formulación de los planes y programas de la misma. Los elementos que integran la mecánica administrativa son:

- a) PLANEACIÓN Y
- b) ORGANIZACIÓN.

Fase dinámica administrativa se refiere a cómo se manejan las relaciones que deben existir; se ponen en acción los planes programas y estructuras previstas en la primera fase. Los elementos que la integran son:

- c) DIRECCIÓN Y
- d) CONTROL.

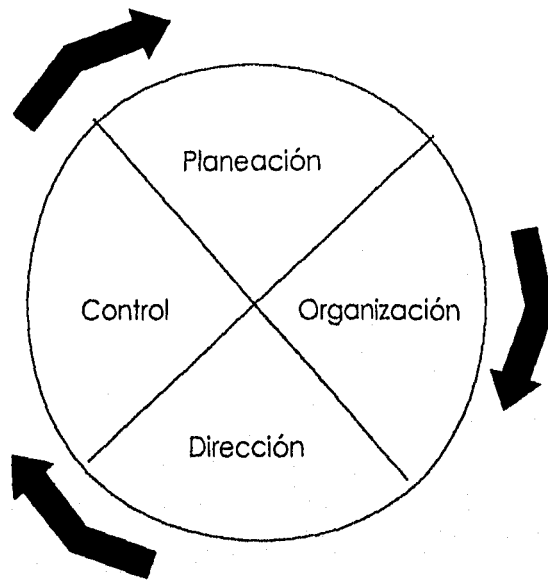
El enfoque del Proceso Administrativo se basa en las ideas de Henry Fayol , ya que fué el primero que lo utilizó e implantó. El proceso es dinámico y se inicia con la planeación, terminando con el control.

Ahora definiré cada una de las etapas del Proceso Administrativo para poder comprender cómo puede llevarse a cabo su aplicación.

- a) Planeación.- Es la determinación de lo que va a hacerse incluyendo decisiones de importancia, como el establecimiento de políticas, objetivos, redacción de programas, determinación de métodos específicos, procedimientos y el establecimiento de las cédulas diarias de trabajo.
  
- b) Organización.- Es el agrupamiento de las actividades necesarias para realizar los planes a través de unidades administrativas, definiendo las relaciones jerárquicas entre ejecutivos y estableciendo la comunicación en sentido vertical y horizontal.

- c) Dirección.- Es la expedición de instrucciones, indicación de los planes a los responsables de efectuarlos, establecimiento de la relación personal diaria entre jefe y subordinados, etc. Incluye los elementos de comunicación de órdenes, relaciones personales jerárquicas y toma de decisiones.
  
- d) Control.- Es medir la operación para que resulte conforme a los planes o lo más cerca posible; incluye el establecimiento de estándares, la comparación de lo real con lo propuesto y la acción correctiva para adecuarlo al plan original.

Observe la interacción y secuencia de estos elementos en la figura 1.1.



**FIG. 1.1. DIAGRAMA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO**

Cabe mencionar que el Proceso Administrativo es aplicable a todas las áreas funcionales de una organización como parte medular de la Administración y de la misma manera, a la Administración de Personal, la cual definiré a continuación.

### **1.5. DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

A continuación mencionaré las definiciones de Administración de Personal como antecedentes para el desarrollo de los capítulos 2 y 3 donde mencionaré lo relativo a Reclutamiento y Selección, elementos integrantes de este tema:

**ANDREW SIKULA** nos dice que: "La Administración de Personal es la implementación de Recursos Humanos (fuerza de trabajo) por fuera y dentro de una empresa. Agrega que se ocupa del Reclutamiento, Selección, Introducción, Inducción, Entrenamiento y Desarrollo de los Recursos Humanos"<sup>(10)</sup>.

IDALBERTO CHIAVENATO comenta que: "Consiste en la Planeación, Organización, Desarrollo, Coordinación y Control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal"<sup>(11)</sup>.

WILLIAM WERTHER la define como: "Un sistema de muchas actividades interdependientes que no se llevan a cabo en forma aislada, sino debidamente conectadas y coordinadas"<sup>(12)</sup>.

Considerando las definiciones anteriores, para mí **LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL** se encargará de la contribución del incremento y consecución del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos y las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia empresa y de la sociedad en general.

Al hablar de **RECURSOS** los puedo definir como los elementos que representan la riqueza o la potencia de una organización y al aspecto **HUMANO** como al conjunto de los hombres.

WILLIAM WERTHER define a los Recursos Humanos como "Personas que están dispuestas y preparadas para contribuir a las metas de una organización"<sup>(13)</sup>.

IDALBERTO CHIAVENATO indica que "Los Recursos Humanos son los únicos recursos vivos, capaces de procesar los otros recursos inertes; además constituyen los recursos más complejos de que dispone la organización"<sup>(14)</sup>.

FERNANDO ARIAS GALICIA dice que "los recursos pueden mejorar y perfeccionar el empleo y diseño de los Recursos Materiales y Técnicos, lo cual no sucede a la inversa, por lo que su importancia queda de manifiesto, por ser los que le dan vida a los demás recursos de la empresa"<sup>(15)</sup>.

**De lo anterior, considero que el RECURSO HUMANO es el elemento que vá a hacer posible el desarrollo y consecución de los objetivos de la organización, ya que sin éste no existiría dicha organización, no existiría nada.**

Sin embargo, los Recursos Materiales, Técnicos y Económicos son elementos que el hombre necesita para desarrollar su trabajo:

**Recursos Materiales.-** son el conjunto de máquinas y herramientas necesarias para desarrollar un trabajo asignado como pueden ser desde un escritorio, una computadora, hasta la maquinaria que integra un proceso de producción.

**Recursos Técnicos.-** este tipo de recurso se refiere a los sistemas y procedimientos con que se cuentan para poder desarrollar el trabajo.

**Recursos Económicos.-** es el recurso creado por el hombre, necesario para poder adquirir los otros recursos, incluyendo al humano, ya que es lo que recibirá a cambio de un trabajo desempeñado y de esta manera, subsistir.

Ahora demostraré por qué es importante la Administración de Personal en la organización.



## 1.6. IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

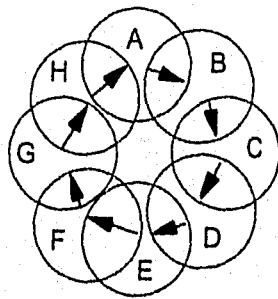
Puedo mencionar que la Administración de Recursos Humanos es parte integrante de la Administración General, la relación entre ambas es estrecha, debido a que la Administración sirve de fundamento a la Administración de Personal, al aplicar el Proceso Administrativo; así mismo surge la Administración de Personal como una necesidad de la propia organización de estudiar lo que es el elemento humano como un recurso en la sociedad. Por lo tanto, la Administración de Personal no se puede dar aislada de la organización y ésta, a su vez, de la Administración General.

Hasta este momento de la lectura, he recordado conceptos de tipo general. Para adentrarnos en el Área de Recursos Humanos, será necesario conocer las áreas que la integran y de esta manera, avocarme al Reclutamiento y la Selección de Personal.

La Administración de Personal no puede considerarse separada de la Administración operativa. Aunque la Administración de Personal es

una función consultiva, es siempre una responsabilidad de línea. La función consultiva consiste en ayudar a planear y administrar un conjunto integrado de procedimientos y programas de personal especializados. Así mismo existen cambios de importancia que afectan a las personas en su trabajo, los cuales serán explicados en la siguiente figura.

- A Tendencias demográficas
- B Composición y calibre cambiantes de la fuerza de trabajo
- C Valores, expectativas y estilos de vida en transición
- D Tendencias en las ciudades
- E Composición y calibre cambiantes de la fuerza de trabajo
- F Tecnología de rápido crecimiento
- G Cambios en el entorno físico
- H Derechos humanos, civiles, legislación y reglamentación



**FIG. 12. DIAGRAMA DE LAS TENDENCIAS SOCIALES**

## **1.7. PRINCIPALES FUNCIONES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

Desde mi punto de vista, aquellas actividades que guardan una relación directa con el Área de Recursos Humanos debido a que en una organización, comunmente se agrupan en esta área, según lo he observado, son las siguientes:

- **Capacitación**
- **Relaciones Laborales**
- **Nóminas**
- **Sueldos y Salarios**
- **Relaciones Sindicales**
- **Reclutamiento**
- **Selección**
- **Entre otras, las cuales describiré brevemente a continuación:**
  
- **Capacitación.-** Es la actividad que da al empleado la preparación teórica que requerirá para llenar su puesto futuro con eficiencia.

Los medios principales suelen ser:

a) Cursos fuera de la empresa

b) Dentro de la empresa

c) Becas

d) Folletos

e) etc.

- Relaciones Laborales.- función encargada de regular la conducta del personal y el clima organizacional mediante la identificación de las necesidades humanas y el logro de metas comunes, estableciendo relaciones humanas objetivas.
- Nóminas.- esta función es responsable de que los individuos de una empresa o entidad reciban sus ingresos correspondientes justos y a tiempo.
- Sueldos y Salarios.- su principal función es analizar y determinar la retribución que deberá pagarse al empleado de acuerdo a la situación económica, política y social interna y externa, así como la capacidad del individuo en su desempeño.

- Relaciones Sindicales.- se encarga de regular las relaciones obrero-patronales establecidas en un Contrato Colectivo de Trabajo sobre las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.
- Reclutamiento.- es la obtención de los candidatos para ocupar los puestos vacantes de la empresa
- Selección.- es el procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado a un costo también adecuado.

Después de haber estudiado a la Administración desde sus antecedentes, su definición, importancia, etapas del Proceso Administrativo y las funciones que integran a la Administración de Personal, para el siguiente capítulo describiré al Reclutamiento y las Técnicas que integran el Proceso de Selección como parte fundamental para la presente investigación.

## CAPÍTULO II

### EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Ahora bien, para encontrar al Recurso Humano que requiere la organización, es necesario captar la atención de los individuos que cuenten con las características para ocupar el puesto vacante; esto es a través de lo que se conoce como *Reclutamiento*. Y ¿de dónde surge y en qué consiste éste?

Se le llama recluta al que libre y voluntariamente se lista en el ejército como soldado, por lo que reclutar se refería a *Alistar reclutas*.

Como esto se realiza de manera masiva, las organizaciones (distintas al ejército) adquieren este mismo término para abastecerse de personal que pueda ser útil para realizar un trabajo asignado.

A continuación definiré al Reclutamiento como se conceptualiza para las empresas, las cuales son un tipo de organización en las que se aplicará el proceso.

## 2.1. DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO

Según FRANCISCO SÁNCHEZ, el Reclutamiento "Significa un proceso técnico que tiene por objeto abastecer a la empresa del mayor número de solicitudes para contar con las mejores oportunidades de escoger entre varios candidatos, los idóneos"<sup>(16)</sup>.

WILLIAM WERTHER define al Reclutamiento como " El proceso mediante el cual se busca y atraen hacia la empresa, candidatos capaces para cubrir los puestos vacantes"<sup>(17)</sup>.

WENDEL D. FRENCH dice que el Reclutamiento " Es interesar a un número suficiente de personas calificadas, en el empleo dentro de la organización"<sup>(18)</sup>.

De lo anterior deduzco que el **RECLUTAMIENTO** es una actividad que considera las necesidades de Personal de la organización, con el fin de ayudar a la Selección de Personal en la realización de su proceso. Para esto, es necesario recurrir a lo que se conoce como las



Fuentes de Reclutamiento, que son las oportunidades que se presentan para encontrar aspirantes dentro y fuera de la organización, las cuales explicaré detalladamente después de conocer por qué es importante el Reclutamiento.

## **2.2. IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO**

La importancia del Reclutamiento se puede enfatizar al considerar que **si el objeto de la Administración de Personal es el conseguir y mantener una fuerza de trabajo eficiente, entonces es la base para lograr este objetivo.**

Si la Selección de Personal carece de fuentes y medios de Reclutamiento efectivos, no podrá funcionar como espera; esto es, cuando se busque un candidato, no se sabrá dónde recurrir para encontrarlo.

Desde mi punto de vista considero al Reclutamiento como la base de la Selección de Personal.

En el siguiente punto daré a conocer qué y cuáles son las Fuentes de Reclutamiento y de esta manera, observar la importancia para la Selección de Personal.

### **2.3. FUENTES DE RECLUTAMIENTO**

Estas se dividen en Internas y Externas:

1.- Las Fuentes Internas son las oportunidades que se presentan de encontrar aspirantes dentro de la organización y están representadas fundamentalmente por:

- PROMOCIONES,
- TRANSFERENCIAS,
- ANTIGUOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA,

- PERSONAS RECOMENDADAS POR LOS PROPIOS  
TRABAJADORES DE LA ORGANIZACION.

Entendamos por Promoción: "El cambio de asignación de un puesto de nivel inferior a uno superior dentro de la organización, pero en el que las responsabilidades son mayores"<sup>(19)</sup>.

La Transferencia "implica el cambio de un individuo, de un puesto a otro de nivel jerárquico y remuneraciones similares. La transferencia hace posible la asignación de un empleado en el puesto donde más se requieren sus servicios"<sup>(20)</sup>.

Los Antiguos Trabajadores de la "son las personas que a pesar de sus conocimientos y habilidades se vieron obligadas a dejar de prestar sus servicios por problemas habidos en la empresa o personales de los mismos trabajadores"<sup>(21)</sup>.

Las Personas Recomendadas por los Propios Trabajadores de la Organización.- son amistades o conocidos de los empleados que se

encuentran laborando dentro de la empresa y que a su criterio cuentan con las cualidades para cubrir el puesto vacante.

Como podemos observar este tipo de Fuentes de Reclutamiento ayudan a la organización a contar con su propio personal en el momento que se requiera ocupar un puesto vacante. Ahora bien, cuando no contamos dentro de la organización con personal para ocupar un determinado puesto vacante, es el momento para recurrir a las fuentes externas.

2.- Las Fuentes Externas según FRANCISCO SANCHEZ<sup>(22)</sup>, están representadas por:

- BOLSAS DE TRABAJO
- POR OTRAS EMPRESAS
- OFICINAS DE COLOCACIÓN
- POR LA PUERTA DE LA CALLE

- a) Bolsas de Trabajo.- como son las de las Universidades, de las Escuelas Tecnológicas y Comerciales; las cuales permiten contar con candidatos de una preparación técnica y por lo tanto, se escoge de acuerdo a las necesidades específicas de la organización.
  
- b) Por Otras Empresas.- consiste en reclutar personal que labora en organizaciones diferentes, o bien, cuando organizaciones ajenas recomiendan personal que por políticas no pudieron ocupar, tales como parentesco, o recorte de personal.
  
- c) Oficinas de Colocación.- estas proveen a la organización del elemento humano capaz de desempeñar las funciones del puesto de que se trate.
  
- d) Por la Puerta de la Calle.- en este rubro se considera a aquellos candidatos que se presentan a solicitar trabajo a la organización trayendo ésto consigo el encontrar a través de este tipo de fuente al candidato que se requiere.

Hasta este momento, se ha considerado lo que son las Fuentes Internas y Externas del Reclutamiento, sin embargo, considero importante hacer mención de lo que son los Medios de Reclutamiento, porque como explicaré, es la manera de hacer contacto con los candidatos interesados.

#### **2.4. MEDIOS DE RECLUTAMIENTO**

FRANCISCO SÁNCHEZ dice que los Medios de Reclutamiento "son las diferentes formas o conductos que usaremos para enviar el mensaje e interesar a los candidatos y así atraerlos hacia la empresa"<sup>(23)</sup>.

Los medios de Reclutamiento que se usan en el Área de Recursos Humanos son:

- REQUISICIÓN AL SINDICATO
- CARTA Y TELÉFONO
- PERIÓDICO
- FOLLETOS Y BOLETINES

- a) La Requisición al Sindicato.- este medio se usa cuando la empresa tiene la obligación de acudir al sindicato para solicitar el abastecimiento de Recursos Humanos; se solicita en forma escrita donde aparecen los datos referentes al candidato y que sirven para orientar al responsable de esta función en la búsqueda y colocación del elemento humano en un período establecido.
  
- b) La Carta y el Teléfono.- estos medios se usan simultáneamente al solicitar los Recursos Humanos a las oficinas de colocación, con el objeto de mencionar las características personales y los requerimientos a cubrir. Es conveniente emplear ambos medios, el primero con el fin de asegurar la precisión y el segundo para aclaraciones y complementar datos.
  
- c) El Periódico.- publica las ofertas de empleo, así como los requisitos que deberán cumplir para cubrir las vacantes, con el objeto de que el número de solicitantes sea reducido.

d) Folletos y Boletines.

Las organizaciones los editan señalando las posibilidades de empleo que en ellas se presentan, así mismo, los requisitos para cubrir la vacante y las remuneraciones que ofrece la organización.

Es por esto que puedo decir que el Reclutamiento es auxiliar a la Selección de Personal, pues éste es el que nos va a dotar de candidatos para poder seleccionar entre ellos al que cubra las características que se requieren para el puesto vacante.

Para poder conocer las características que se requieren, se sugiere la elaboración de una Requisición de Personal por parte del solicitante del puesto a cubrir, la cual es un formato que contiene, en su esencia lo que se conoce como Perfil del Puesto que es el conjunto de datos tales como edad, sexo, estado civil, escolaridad, conocimientos, experiencia, aptitudes, cualidades, etc. deseados para el puesto (ver ejemplo en la figura 2.1.)



REQUISICION DE PERSONAL			
PARA DE LOCALIDAD FECHA		DEPARTAMENTO	
<b>INFORMACION GENERAL</b>			
TITULO DEL PUESTO		GRADO	
FUNCION PRINCIPAL			
PUESTO AL QUE REPORTA			
<b>MOTIVO DE LA VACANTE</b>		<b>SUELDO MENSUAL</b>	
POR RENUNCIA	<input type="checkbox"/>	SUSTITUYE A	FECHA
POR PROMOCION	<input type="checkbox"/>	SUSTITUYE A	FECHA
POR TRANSFERENCIA	<input type="checkbox"/>	SUSTITUYE A	FECHA
POR DESPIDO	<input type="checkbox"/>	SUSTITUYE A	FECHA
OTRAS	<input type="checkbox"/>	SUSTITUYE A	FECHA
NUEVA CREACION	<input type="checkbox"/>	AUTORIZACION	FECHA
<b>TIPO DE CONTRATO</b>			
INDEFINIDO	<input type="checkbox"/>	OBRA DETERMINADA	<input type="checkbox"/>
EVENTUAL	<input type="checkbox"/>	TIEMPO DETERMINADO	<input type="checkbox"/>
		CONTRATO DEL	
		AL	
<b>AUTORIZACIONES</b>			
JEFE DE DEPARTAMENTO	DIRECTOR DE AREA	PRESIDENTE	SUELDOS Y PRESTACIONES
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA

**FIG. 2.1. REQUISICIÓN DE PERSONAL**

**CARACTERÍSTICAS DEL OCUPANTE**

SUELDO MENSUAL \_\_\_\_\_

SEXO MASCULINO  FEMENINO  INDISTINTO  EDAD ENTRE \_\_\_\_ Y \_\_\_\_ AÑOS

ESTADO CIVIL: SOLTERO  CASADO  INDISTINTO

ESTUDIOS MÍNIMOS DE \_\_\_\_\_  
EXPERIENCIA MÍNIMA DE \_\_\_\_\_  
CONOCIMIENTOS ESPECIALES DE \_\_\_\_\_  
¿DEBE SABER INGLÉS? \_\_\_\_\_ ¿EN QUE GRADO? \_\_\_\_\_

SUPERVISAR: DIRECTAMENTE \_\_\_\_ PERSONAS INDIRECTAMENTE \_\_\_\_ PERSONAS

TENDRA CONTACTO CON:  
CLIENTES  EMPLEADOS  PROVEEDORES  OBREROS   
LOCALES  INTERNACIONALES

¿MANEJARA FONDOS? \_\_\_\_\_ MONTO N\$ \_\_\_\_\_

¿TENDRA ACCESO A FORMULAS O INFORMACION CONFIDENCIAL? \_\_\_\_\_

TIENE QUE VIAJAR:  
FRECUENTEMENTE  OCASIONALMENTE  NADA  DIAS AL MES \_\_\_\_\_

EL HORARIO SERA:  
FIJO  ROTATIVO  ESPECIAL   
DE \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_  
DE \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_  
DE \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_ DIAS DE TRABAJO \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES

---

**CANDIDATO SELECCIONADO**

NOMBRE \_\_\_\_\_ SUELDO \_\_\_\_\_  
FECHA INGRESO \_\_\_\_\_

**CONT. FIG. 2.1. REQUISICIÓN DE PERSONAL**

El Reclutamiento es la primera actividad para lograr el objetivo de la ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL como se mencionó anteriormente; la definición de ANDREW SIKULA nos dice que la Administración de Personal "es la encargada de abastecer a la organización del Recurso Humano que requiere en forma externa e interna de la misma, manejando las actividades de Reclutamiento, Selección, Introducción, Inducción, Entrenamiento y Desarrollo de los Recursos humanos"<sup>(24)</sup>.

Ahora bien, para continuar con el capítulo, procederé a explicar de manera detallada la Selección de Personal para entender las etapas que comprenden su Proceso. ¿Qué le parece si comienzo con una introducción a la Selección de Personal?

## **2.5. ANTECEDENTES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

En la época de la Prehistoria, el hombre al percatarse de sus limitaciones para sobrevivir como individuo aislado, se une a otros

formando una organización, multiplicando sus fuerzas para su supervivencia y al mismo tiempo aprovechando la fuerza que le daba el grupo para cubrir así, sus necesidades de alimentación y seguridad.

Para coordinar las actividades del grupo, era pues, necesaria la existencia de un líder; un líder que se caracterizaba por su fuerza física y/o inteligencia, dando lugar a la asignación de actividades y de esta forma, delegando responsabilidades.

Es así que el hombre comenzó a seleccionar a sus congéneres a partir de su fuerza física y/o inteligencia; tales procedimientos selectivos eran rudimentarios.

Los sistemas de Selección de Personal progresaron en base a la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos. Esta evolución traería consigo la necesidad de estudiar la Selección de Personal, ya que la organización, a través de ésta, se abastece de sus recursos humanos.

## 2.6. DEFINICIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Existen diversas definiciones de lo que es Selección de Personal, sin embargo a continuación haré mención de lo que es para cuatro autores:

Según EDWIN FLIPPO," La Selección de Personal es básicamente una serie de estudios acerca del personal. Cada etapa es una secuencia que contribuye a pontificar la informacion previa".<sup>(25)</sup>

Ahora bien, GEORGE STRAUSS menciona que " Es un proceso esencialmente de predicción para estimar cuáles de los solicitantes tiene las mejores probabilidades de éxito."<sup>(26)</sup>

Para SALVADOR MERCADO la Selección de Personal es " La elección de la persona idónea para un puesto determinado y a un costo adecuado. Esta elección también debe permitir la realización del trabajador en el desempeño de su puesto, así como el desarrollo de sus habilidades potenciales, a fin de hacerlo más satisfactorio para sí

mismo y la comunidad en que se desenvuelve, para contribuir con ello a los propósitos de la organización."<sup>(27)</sup>

JORGE ENRIQUE OROZCO la define "Como su nombre lo indica escoger a la persona adecuada al puesto. Esto comprende:

- Reunir datos acerca de la persona y el puesto
- Medir dichos datos
- Juzgar las aptitudes de las personas por la forma en que cumplen sus deberes y obligaciones."<sup>(28)</sup>

He mencionado tres definiciones, sin embargo la que se apega a las características de ésta investigación, es la que nos explica FERNANDO ARIAS GALICIA, quien define a la SELECCIÓN DE PERSONAL como "un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado a un costo también adecuado. Para entender el significado de adecuado es necesario considerar las diferencias individuales, o sea, tener en cuenta las necesidades individuales de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto"<sup>(29)</sup>.

Esto me lleva a pensar que para realizar la Selección de Personal en la organización, es necesario considerar los requerimientos y recursos de la misma, para que esto nos lleve a cumplir sus objetivos. Paralelamente ofrecer opciones de realización al individuo que se desarrolla en la organización por sus diferencias individuales, entendiéndose por dichas diferencias a las cualidades, aptitudes y características de cada persona.

Una vez conociendo lo que es la Selección de Personal, a continuación mencionaré los objetivos que persigue la misma, ya que lo primero que hay que definir en la Selección de Personal es el objetivo a lograr.

Para ISMAEL OLEA, el objetivo de la Selección de Personal "Es el detectar al individuo cuyas características coincidan o se acerquen al máximo a las atribuidas al puesto vacante." <sup>(30)</sup>

Menciona ANDREW SIKULA que el objetivo "Es evitar o eliminar aquellos candidatos que no tienen las cualidades necesarias para un trabajo, o para los requerimientos de la organización."<sup>(31)</sup>

Ahora bien, EDWIN FLIPPO señala como objetivo " Buscar, ensayar y descubrir las calificaciones y características del aspirante al cargo."<sup>(32)</sup>

FERNANDO ARIAS GALICIA establece como objetivo de la Selección de Personal " Evaluar la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo".<sup>(33)</sup>

Para GEORGE STRAUSS, el objetivo de la Selección de Personal " Es obtener solicitantes que satisfagan las condiciones que la empresa atribuye a los empleados *buenos y confiables*."<sup>(34)</sup>

IDALBERTO CHIAVENATO menciona como objetivo de Selección de Personal " Escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores responsabilidades al cargo vacante".<sup>(35)</sup>

Una vez conocidos los objetivos que mencionan los autores anteriores, consideramos relevante el que nos menciona ISMAEL OLEA, pues **gracias a la Selección de Personal vamos a encontrar a la persona cuyas características propias coincidan con las del puesto vacante.**



**Esto suena interesante pues como sabemos un individuo no cuenta una a una con las características que requiere el puesto, esto es que el ser humano no es una máquina.**

Una vez conocidos los objetivos de la Selección de Personal, conozcamos por qué es importante.

## **2.7. IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Sin lugar a dudas, una de las funciones principales de la Administración de Personal es la Selección, ya que la organización requiere individuos aptos para la realización de una actividad específica.

El reto de la Selección de Personal es que coincidan los requisitos de un puesto con las aptitudes de los candidatos. Al hablar de Selección estamos hablando sobre material humano, por lo que es necesario conocerlo mediante técnicas utilizadas dentro de un proceso que debe

establecerse en la organización. Es por eso que ahora procederé a dar a conocer esas técnicas, las cuales estarán dadas en el orden sugerido para llevar a cabo el proceso.

## **2.8. TÉCNICAS UTILIZADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Según WILLIAM WERTHER las Técnicas de Selección de Personal son: " las etapas que se utilizan para decidir cuáles serán los mejores candidatos, y dichos candidatos deben superar tales etapas para ser considerados como posibles empleados a contratar"<sup>(36)</sup>.

**Considero que cada etapa de la Selección de Personal es la aplicación de cada una de las técnicas de Selección.**

**Las técnicas comprendidas en la presente investigación son:**

- a) SOLICITUD DE EMPLEO
- b) EXAMEN PSICOMÉTRICO
- c) EXAMEN PSICOLÓGICO
- d) EXAMEN DE CONOCIMIENTOS
- e) ENTREVISTA
- f) EXAMEN MÉDICO
- g) INVESTIGACIÓN

las cuales describiré a continuación.

### **2.8.1. SOLICITUD DE EMPLEO**

Según FRANCISCO SANCHEZ B. la solicitud "es la forma impresa por medio de la cual un aspirante proporciona información personal a una organización con objeto de que se inicie el procedimiento selectivo para obtener elementos objetivos que permitan decidir su aceptación o rechazo"<sup>(37)</sup>.

Para WENDEL D. FRENCH, la solicitud "es asegurar la información que se desea de un solicitante en una forma conveniente para evaluar sus calificaciones, sirve como medio conveniente para información acerca del solicitante a funcionario de la Administración y como medio útil para almacenar información para subsecuentes referencias"<sup>(38)</sup>.

Ahora bien, para JORGE ENRIQUE OROZCO R. "la solicitud viene a ser una forma impresa que debe llenar el candidato, una vez que ha surgido de cualquiera de las fuentes de abastecimiento como el siguiente paso en el proceso de selección"<sup>(39)</sup>.

**Desde mi punto de vista esta primera técnica Es una forma impresa en donde podemos encontrar de manera estructurada y resumida los datos del solicitante. Así mismo, es una etapa de la Selección que a partir de ella, podemos en un momento determinado, aceptar o no al candidato, esto es, si aceptamos que el candidato continúe con las siguientes etapas del Proceso de Selección de Personal.**

La solicitud de empleo además de ser el primer documento informativo, es el expediente del trabajador; *es un inventario biográfico del solicitante*, pues en ella aparecen los datos históricos del solicitante, desde su fecha de nacimiento hasta el momento en que está solicitando la vacante.

Así mismo *es una guía para las entrevistas*, debido a que la solicitud está estructurada siguiendo un orden lógico, de tal forma, que al ir revisando se va conduciendo al candidato hacia el punto de proporcionar la información requerida de acuerdo a la habilidad del entrevistador. Esta información representará una aportación a la empresa.

Por último, la solicitud *es un auxiliar en la planeación y ejecución de las diferentes etapas del proceso selectivo*, pues en base a su contenido, se planean las investigaciones, las que mencionaré más adelante.

Ahora bien, la solicitud de empleo cuenta con una estructura formada por los siguientes rubros:

- a) Datos Personales.- en donde podemos encontrar el nombre, domicilio, estado civil, edad y nacionalidad del solicitante.
  
- b) Datos Familiares.- son por los cuales podemos conocer nombre, edades y ocupaciones de los padres, cónyuge, hijos y en su caso, de personas que dependan económicamente del solicitante.
  
- c) Datos Legales.- engloban los datos referentes al número de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), número de Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.), Servicio Militar, Licencia de manejo y en ocasiones número de pasaporte.
  
- d) Historia de Trabajo.- en ella encontramos nombre de la(s) empresa(s) en las que ha trabajado, domicilios, puestos que ocupó, descripción de funciones, fechas en las que estuvo trabajando, sueldos que percibía, motivos de la separación y nombre de los jefes inmediatos (es recomendable, llevar un orden regresivo, es decir, comenzar por el inmediato anterior a los pasados porque esto facilita el recordar las fechas).

- e) **Escolaridad.**- en este rubro encontramos el nombre de la escuela o institución a las que asistió, fechas de los períodos escolares, estudios actuales, si es titulado o no y qué idiomas practica o domina.
  
- f) **Situación Económica.**- aquí encontramos los bienes que posee el solicitante, ingresos fijos y otros ingresos.
  
- g) **Firma del Solicitante y Fecha en que Llenó la Solicitud.**- es aquí donde el solicitante certifica que todos los datos escritos en este documento son verdaderos.

FIG. 2.2. SOLICITUD DE EMPLEO

## SOLICITUD DE EMPLEO

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Puesto que solicita: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_



### DATOS GENERALES

Dirección: \_\_\_\_\_  
ca. no. colonia cp.  
propio  
recados  
empleo actual  
 Teléfono: \_\_\_\_\_  
ciudad estado

Años cumplidos: \_\_\_\_\_ Lugar y Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_

Nacionalidad: \_\_\_\_\_ Documento Migratorio (solo para extranjeros): \_\_\_\_\_

Sexo:  Masculino  Femenino Estado Civil:  Soltero  Casado  Unión Libre  
 Viudo  Separado  Divorciado

Fecha de Matrimonio: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
da mes año

### DATOS DE LOS PADRES, HERMANOS, CONYUGE E HIJOS DEL SOLICITANTE

Nombre	Parentesco	Edad	Actividad Principal

Actualmente vive con: \_\_\_\_\_ No. de personas que dependen económicamente de usted: \_\_\_\_\_



**ESCOLARIDAD**

	Nombre de la Institución	Lugar	fechas de:	Documento: certificado, título, etc.	Calificación Final	
Primaria			19__ 19__			
Secundaria			19__ 19__			
Preparatoria			19__ 19__			Especialidad Cursada
Comercial o Técnica			19__ 19__			
Profesional			19__ 19__			
Otros			19__ 19__			

¿Estudia usted actualmente?:

si  
 no

¿Qué estudia?

¿En dónde?

Horario:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**IDIOMAS (adicional a lengua materna)**

IDIOMA:		habla	lee	traduce
Excelente	90 - 100 %			
Bien	70 - 90 %			
Regular	50 - 70 %			
Deficiente	- de 50 %			

IDIOMA:		habla	lee	traduce
Excelente	90 - 100 %			
Bien	70 - 90 %			
Regular	50 - 70 %			
Deficiente	- de 50 %			



INFORMACION ADICIONAL

¿Tiene parientes en nuestra empresa?  si  no ¿Quién? \_\_\_\_\_

¿Tiene conocidos en nuestra empresa?  si  no ¿Quién? \_\_\_\_\_

¿Tiene automóvil propio?  si  no

¿Es usted propietario de su casa, la renta o la está pagando? \_\_\_\_\_

¿Tiene ingresos adicionales a su sueldo?  si  no Monto \_\_\_\_\_  
Fuente \_\_\_\_\_

¿Ha vivido en otro país?  si  no ¿Dónde? \_\_\_\_\_  
Período \_\_\_\_\_

¿Cuál fué su ocupación en el extranjero? \_\_\_\_\_

¿Está dispuesto a viajar?  si  no

¿Está dispuesto a cambiar de residencia?  si  no

Tipos de organización a los que pertenece o pertenecía: \_\_\_\_\_

PARA PERSONAS QUE HAGAN SU APLICACION A TRABAJOS EN CONEXION CON PRODUCCION

¿Tiene inconveniente en rotar turnos?  si  no (porqué) \_\_\_\_\_

Si lo han liquidado o pedido que renuncie alguna vez, explique la causa: \_\_\_\_\_

¿Podemos solicitar referencias de sus empleos anteriores?  si  no

Sueldo mínimo que aceptaría: \_\_\_\_\_

Puede empezar a trabajar a partir de: \_\_\_\_\_

Certifico que los datos proporcionados son correctos y autorizo a la empresa para que los verifique a su entera satisfacción

\_\_\_\_\_  
Firma del Solicitante

CONT. FIG. 2.2. SOLICITUD DE EMPLEO

La solicitud es en mi opinión, es el elemento a través del cual el seleccionador conoce en forma impresa los datos personales del candidato. La solicitud sirve de guía para decidir si el solicitante en primera instancia cubre con los requerimientos de la vacante.

A continuación haré mención de lo que son los exámenes psicométricos como la siguiente técnica sugerida en el Proceso de Selección.

### **2.8.2. EXÁMEN PSICOMÉTRICO**

Los exámenes psicométricos son las técnicas que nos permiten obtener resultados prácticos de cuantificación, la técnica psicométrica introdujo a la apreciación cuantificada de los fenómenos psicológicos y con ello la manipulación estadística de los datos obtenidos.

Ahora bien, las pruebas psicométricas se dividen en:

a) De aptitudes.- son diseñadas con el propósito de medir la capacidad potencial para realizar exitosamente una actividad específica, pretende predecir lo que el sujeto es capaz de adquirir a través del adiestramiento. Las pruebas de aptitudes, también llamadas de ejecución sirven para medir la habilidad del candidato para llevar a cabo alguna de las actividades comunes del puesto. Es necesario tomar en consideración que debido a la importancia que esto tiene para el solicitante, este estará actuando bajo presión, por lo que no dará el rendimiento que puede dar en el ejercicio normal de esa labor.

b) De inteligencia.- intentan captar una información que revelen capacidades y experiencias adquiridas, solución de problemas, asimilación cultural, alternativas y fluidez verbal, memoria, razonamiento abstracto y concreto. Las pruebas de inteligencia son aquellas que suministran formas de evaluar la inteligencia general a través de su coeficiente intelectual, y sus distintas formas de funcionamiento, tales como: memoria, razonamiento, percepción, vocabulario y rapidez de aprendizaje.

c) De rendimiento.- son aquellas que miden la eficiencia adquirida por el sujeto para realizar una determinada tarea, que puede hacer referencia a una actividad mental o motriz, existe el inconveniente de que en la mayoría de este tipo de pruebas se califica la eficiencia solamente en función de la velocidad, y no toman en cuenta el estilo, la resistencia y la regularidad.

Los exámenes psicométricos miden las aptitudes potenciales de los sujetos, tales como relaciones espaciales, habilidad numérica, así como habilidad y/o destreza. También incluyen medidas de funciones sensoriales tales como la visión, el oído y el equilibrio.

El objetivo de las Pruebas Psicométricas es saber antes del adiestramiento, si un hombre tiene posibilidades de realizar una tarea después de ser entrenado para ello. Así mismo evalúan la aptitud aritmética, la capacidad para el dibujo y la aptitud musical. Dichas pruebas permiten clasificar al candidato respecto a rendimientos medios de su grupo de edad, ante situaciones que están relacionadas con las que se encuentran predominantemente en trabajos

profesionales para así aprovecharlos con los fines de Selección de Personal.

Las pruebas psicométricas llamadas proyectivas, se dividen a su vez en tres subgrupos que miden la escala de intereses, personalidad y reacciones a diferentes situaciones, y proporcionan información acerca de estas características del individuo de la siguiente manera:

- a) De interés.- son pruebas adecuadas para descubrir los modelos del interés personal y sugerir en qué tipos de trabajos pueden satisfacerlos. En la selección, el análisis de interés sirve para descubrir tipos o modelos que están asociados con el éxito de trabajo o varias clases de labor.
  
- b) De personalidad.- en estas pruebas, emocional, el candidato reacciona de acuerdo con sus características de personalidad, frente a los distintos estímulos que le son presentados. En estos tests se hace una evaluación estimativa de su comportamiento, actitudes, motivación, impulso y estabilidad emocional.

c) Situacionales.- Miden la pericia real del candidato, tal como es y su alcance. Dentro de estas pruebas se consideran 2 aspectos: uno es la habilidad propiamente dicha que se desarrolla en el ámbito real de trabajo, y el otro la capacidad de realización que es la capacidad del individuo en los efectos de entrenamiento.

De lo anterior puedo concluir que **la evaluación definitiva es una síntesis de las relaciones de los resultados que arrojen las distintas pruebas y esto servirá para dar una aproximación de las capacidades que el sujeto tiene para un determinado trabajo.**

Ahora bien, el complemento de los exámenes psicométricos son los que se conocen como **EXÁMENES PSICOLÓGICOS.**

### **2.8.3. EXAMEN PSICOLÓGICO**

Se entiende por Examen Psicológico a una serie de estímulos debidamente sistematizados para obtener muestras de conducta que



permitan tomar decisiones en cuanto a las habilidades, aptitudes, intereses o rasgos de personalidad. Por estímulos sistematizados nos referimos a factores capaces de suscitar una respuesta observable o la aplicación de los test que obtiene una muestra de la conducta del sujeto.

Como se ha podido observar, no existe una diferencia marcada entre los exámenes psicológicos y psicotécnicos, ya que se avocan a los mismos rasgos de la personalidad, pero la diferencia radica en la aplicación de los resultados de estas pruebas, es decir, las pruebas psicológicas miden los rasgos del individuo en sí, y las pruebas psicotécnicas miden las características del individuo respecto al puesto a ocupar. Los resultados de estas pruebas son útiles cuando son aplicadas con otras técnicas (solicitud, entrevista previa, exámenes de conocimientos, entrevista de profundidad y examen médico), ya que en conjunto arrojarán información de la cual dependerá la decisión de permanencia del individuo en la organización, por parte del seleccionador.

Otra de las técnicas que componen el proceso de selección, es el examen de conocimientos.

#### **2.8.4. EXAMEN DE CONOCIMIENTOS**

Las pruebas de conocimientos son aquellas que miden el grado que la persona tiene acerca de los requerimientos del puesto. Un ejemplo son las de mecanografía, contabilidad y manejo de equipo computarizado o especializado según lo requiera el puesto. Son apreciaciones de cualidades o características que se obtienen mediante la observación y calificación en determinadas situaciones previamente establecidas.

**En este punto puedo decir que los exámenes de conocimiento miden las habilidades en cuanto a cuestiones teóricas y prácticas del puesto, entendiendo por teóricas el respaldo que tenga el individuo en cuanto a preparación académica y por práctico entendemos aquellas habilidades que el individuo posee respecto al uso de maquinaria y equipo especializado con relación directa al puesto.**

Ahora bien, la entrevista es otra de las técnicas para recabar información sobre los candidatos, y a continuación me referiré a ella.

#### **2.8.5. ENTREVISTA**

El propósito de esta técnica es captar información personal útil acerca del entrevistado. La utilidad de los datos estarán en relación directa al tipo de entrevista que se realiza, por la habilidad y entrenamiento del entrevistador y por la influencia que el comportamiento del entrevistador pueda tener sobre el entrevistado. Esto se refiere a:

La entrevista formal es el tiempo de comunicación entre el entrevistador y el entrevistado, que permita conocer a fondo a la persona así como sus aspectos profundos sobre su familia, trabajos anteriores, carácter, motivaciones aptitudes, intereses y cultura.

Esta entrevista puede ser de 2 formas:

- DIRIGIDA Y

- NO DIRIGIDA.

a) Entrevista dirigida.- Se caracteriza por llevar una estructura previa mediante un cuestionario o guía en la cual el entrevistador dirige la entrevista sobre los aspectos que son de su interés. Este tipo de entrevista presenta algunas ventajas, ya que elimina la posibilidad de olvidar algo de importancia y unifica las diferencias personales de los entrevistadores, al seguir todos el mismo plan de preguntas, además de neutralizar tendencias. De acuerdo con un cuestionario previamente establecido; en tal caso, el entrevistado encuentra limitantes como es su posibilidad de expresión. Este tipo de entrevista es utilizada en diferentes tipos de investigaciones, encuesta de opción pública y estudios de mercado.

b) Entrevista no dirigida:

Permite considerable libertad al entrevistado para expresarse así mismo y para determinar el curso de la discusión. Las ventajas que se obtienen de este tipo de entrevista son de importancia ya que se

le permite al entrevistador alejarse de la dirigida estructura del interrogatorio, proporciona una forma de acercamiento más flexible y facilita un procedimiento que se adapta a cada entrevistado. Es aquella en la cual el sujeto puede expresarse con entera libertad, con la flexibilidad suficiente como para permitirle que el campo de la entrevista se configure al máximo posible por las variables que dependen de la personalidad del entrevistado. Se trata de hacer hablar libremente al sujeto y descubrir las tendencias espontáneas en lugar de encausarlas y poner barreras; se trata de llevar al sujeto hacia aspectos críticos de una manera lenta, moderada y sensible.

Existe un factor básico para llevar a cabo una entrevista que es el lugar donde se realice. El lugar de la entrevista son las condiciones del lugar, tiempo y ambiente pueden ejercer una influencia decisiva en el éxito de la entrevista, por lo que se debe procurar una adecuada iluminación, temperatura y ventilación, espacio suficiente y muebles funcionales.

La entrevista en sí es un proceso y consta de 3 etapas que son:

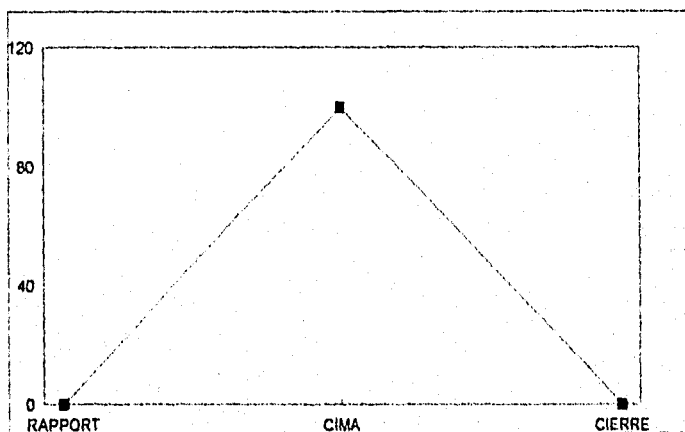
- RAPPORT
- CIMA
- CIERRE

a) Rapport.- Tiene como propósito fundamental inspirar confianza en el entrevistado; esto se logra iniciando la conversación con algunos tópicos de actualidad porque ayudan a disipar la inquietud de ciertas dudas que aprisionan de inmediato, naturalmente que la amabilidad y cordialidad por parte del entrevistador juega un importante papel en este momento. El establecimiento del Rapport es esencial, ya que no puede obtenerse del entrevistado la información necesaria, hasta no haber logrado un ambiente propicio que disminuya la angustia provocada por la nueva situación.

b)Cima.- Una vez obtenida la confianza por parte del candidato se amplia y profundiza los aspectos que interesan al entrevistador. La

mayoría de los casos se sigue la secuencia observada en la Solicitud de Empleo.

c) Cierre.- En esta fase se da oportunidad al entrevistado de manifestar su sentir y dudas, con el propósito de darle a cambio toda la información que necesite. Los entrevistadores no deben adelantarse dando información detallada del puesto anticipadamente, porque un candidato hábil usará esa información para adecuar sus respuesta a lo que se pregunte.



**FIG. 2.3. DESARROLLO DE LA ENTREVISTA**

La entrevista es el punto donde vamos a redondear o cerrar los conceptos que previamente habíamos obtenido del candidato de los exámenes aplicados con anterioridad, pudiendo así elaborar un reporte del cual depende la contratación del candidato. Posteriormente se procederá a la aplicación del examen médico.

#### **2.8.6. EXAMEN MÉDICO**

Esta prueba es una revisión detallada del estado de salud que guarda en un momento dado una persona. El examen médico puede tener como fines principales:

- Conocer si el candidato padece enfermedades contagiosas.
- Saber si tiene alguna enfermedad que pueda afectarle con el puesto que se ofrece.
- Obtener indicios sobre la posibilidad de que el candidato sea alcohólico o drogadicto.
- Investigar su estado general de salud.



Con respecto al examen médico y para efectos de la presente investigación, considero una limitante, la cual es que no se le ha dado la importancia que tiene como técnica de selección y/o requisito de ingreso. No obstante, consideramos recomendable que los trabajadores de la organización sean sometidos a un examen médico antes de su ingreso, como protección para el trabajador así como para la organización.

Ahora bien, hemos llegado a la última técnica del Proceso de Selección de Personal, la cual es:

#### **2.8.7. INVESTIGACIÓN**

La investigación es la revisión práctica de los hechos que se desea conocer o comprobar; hay investigaciones de 2 tipos que son:

- a) **INVESTIGACIÓN SOCIOECONÓMICA**
- b) **INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES DE TRABAJO**

a) Investigación socioeconómica:

Tiene como objeto fundamental el comprobar en el terreno de los hechos la veracidad o falsedad de los datos declarados por el aspirante en la hoja de solicitud y que se refieren al aspecto económico y social.

b) Investigación de antecedentes de trabajo:

Es de utilidad para la empresa porque a medida que se haga más eficiente, mayor será la seguridad que la organización tenga en confiar o dudar de la conducta del candidato.

**Como podemos observar, es clara la finalidad de las investigaciones como técnica, pues gracias a estas se corrobora la información que el solicitante nos haya proporcionado durante las etapas anteriores al Proceso de Selección.**

Ahora bien, si la organización utiliza la Selección de Personal bajo este proceso sugerido para el abastecimiento de Recursos Humanos, obtendrá personal calificado y encausado a los objetivos de la

organización. En el siguiente capítulo deseo explicarles lo que es la empresa y su clasificación para conocer la aplicación del Reclutamiento y la Selección de Personal en este tipo de organización.

## **CAPÍTULO III**

### **LA EMPRESA**

Después de haber definido al RECLUTAMIENTO y a la SELECCIÓN DE PERSONAL he descrito que se aplican principalmente en organizaciones tales como la empresa de la cual explicaré su significado y funcionamiento en el presente capítulo. Ahora bien, comencemos con la definición.

### **3.1. DEFINICIÓN DE EMPRESA**

Al analizar las siguientes definiciones observaremos que en cada una de ellas se aplica el Proceso Administrativo, el cual, se lleva a cabo en la empresa.

**SALVADOR MERCADO** define a la Empresa como "la unidad económico-social en la que capital, trabajo y dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa."<sup>(40)</sup>

Para FERNANDEZ ARENA es "la unidad productiva o de servicio que, constituida según aspectos prácticos y legales, se integra por recursos humanos, materiales y técnicos valiéndose de la administración para lograr sus objetivos"<sup>(41)</sup>

**Por lo anterior puedo considerar a la EMPRESA como una organización que funciona sistemáticamente, esto es, existe una interacción entre los elementos que la componen, en donde si existe una modificación en cualquiera de ellos, sufre un cambio en los demás y por lo tanto, en toda la empresa.**

De aquí se deriva su importancia que a continuación detallaré.

### **3.2. IMPORTANCIA DE LA EMPRESA**

Nace de los objetivos que en ésta se persigan. Los objetivos son las metas o fines que se pretendan alcanzar y SALVADOR MERCADO<sup>(42)</sup> los clasifica de la siguiente manera:

- DE SERVICIO
- SOCIAL
- ECONÓMICO

El objetivo de Servicio.- se refiere a buenas ofertas que satisfagan las necesidades de los consumidores con los productos o servicios de la empresa.

El objetivo Social.- es el buen trato económico y motivacional a empleados y obreros que prestan sus servicios a la empresa; sus familiares o personas que dependen de ellos también constituyen un grupo importante

El objetivo Económico.- en la empresa es la reinversión de una cifra proporcional de la utilidad y que garantice el crecimiento de la institución

Dentro de los elementos que integran a la empresa y como una de las partes fundamentales y que le da una característica esencial a este tipo

de organización, se encuentra el empresario o la función empresarial que queda definida por los siguientes aspectos, según nos explica AGUSTIN REYES PONCE<sup>(43)</sup>:

- Asunción de riesgos
- Creatividad e innovación
- Toma de decisiones fundamentales y finales
- Designación de los funcionarios
- Delegación de la autoridad
- Fijación de los objetivos y políticas
- El control necesario
- La aprobación de los lineamientos generales de la organización de la empresa.

Para que una empresa pueda lograr sus fines es necesario que cuente con recursos que contribuyan a un funcionamiento adecuado y en este caso un empresario es un recurso humano que contribuye de manera fundamental en la organización.



Para organizar una empresa, deberán estar relacionados los objetivos con los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos. La organización consiste en crear una estructura o armazón que en cierre las actividades necesarias de una empresa dentro de un orden lógico y de acuerdo a su giro o clasificación el la que se encuentre, la cual procederé a explicar.

### **3.3. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS**

En la figura 3.1. presentaré la clasificación realizada por SALVADOR MERCADO<sup>(44)</sup> en un diagrama donde se explican por sí mismas.

**AGUSTIN REYES PONCE<sup>(45)</sup>** comienza clasificándolas en términos de posesión y nos dice que existen tres tipos fundamentales de empresa en este aspecto La empresa artesana en la cual la relación Capital-Trabajo es muy difusa; después la empresa familiar donde el capital está concentrado en una sola persona y la empresa en sociedad donde el capital se encuentra disperso en una serie de accionistas.

Por su actividad o giro	Industriales	
	Comerciales	
	De Servicio	
	Otros	Pesqueras Ganaderas Agrícolas
Por su magnitud	Pequeñas	Finanzas Mercadotecnia Producción Recursos Humanos Ventas
	Medianas	
	Grandes	
Por su Propósito	Públicas	
	Privadas	
	Mixtas	

**FIG. 3.1. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS**

Posteriormente clasifica a las empresas por sus fines y nos habla de empresas privadas donde su objetivo es económico y la empresa pública que busca la satisfacción de una necesidad de carácter general o social. En cuanto al tamaño de la empresa, parte de una serie de criterios secundarios; comenta que puede ser determinado de acuerdo a criterios mercadotécnicos, es decir, en cuanto al mercado y su magnitud de acuerdo también con criterios de producción o financieros, o sea, la composición del capital.

Por último, de acuerdo con el número de personas que trabajan en la empresa. Existen empresas grandes que son aquellas que tienen un número mayor de mil empleados; las empresas medianas son aquellas en las que trabajan entre 80 a 999 empleados o trabajadores y las empresas pequeñas que, por consiguiente tienen un número menor a 80 empleados.

Ahora bien, la EMPRESA CORPORATIVA que es en la que se realiza nuestra investigación, se encuentra dentro de estas clasificaciones y de acuerdo a lo que Salvador Mercado nos plantea,

yo la defino como una empresa que por su giro o actividad en la mayoría de los casos es Industrial, por su tamaño es grande y su propósito es privado; de acuerdo a lo que Agustín Reyes Ponce dice es una empresa en sociedad con un objetivo primordialmente económico, grande en cuanto al mercado al que se dirige, la cantidad de producción diaria que tiene del producto que elabora y por su número de empleados superior a mil.

Dependiendo de la categoría en la que se encuentre clasificada la empresa, es el grupo de áreas funcionales o funciones básicas que la integrarán, las cuales explicaré a continuación.

### **3.4. ÁREAS FUNCIONALES DE LA EMPRESA**

Las áreas funcionales son conocidas también como unidades orgánicas, áreas de responsabilidad, departamentos o divisiones que son las siguientes:

- PRODUCCIÓN O MANUFACTURA
- VENTAS
- FINANZAS
- RECURSOS HUMANOS O PERSONAL
- MERCADOTECNIA

**Producción.-** es el área que conjuga Materia Prima, Herramientas, Maquinaria y Trabajo para la elaboración de productos. En la función productiva se incluyen el correcto diseño de plantas industriales, la fijación de estándares de trabajo, de sistemas de control de calidad, de ingeniería de producto de mantenimiento de equipos y de otras actividades que representan campos sumamente especializados.

**Ventas.-** es la que se encarga de poner en manos del consumidor final el producto, establecerá los canales de distribución y fijará políticas de precios junto con el área de finanzas y mercadotecnia.

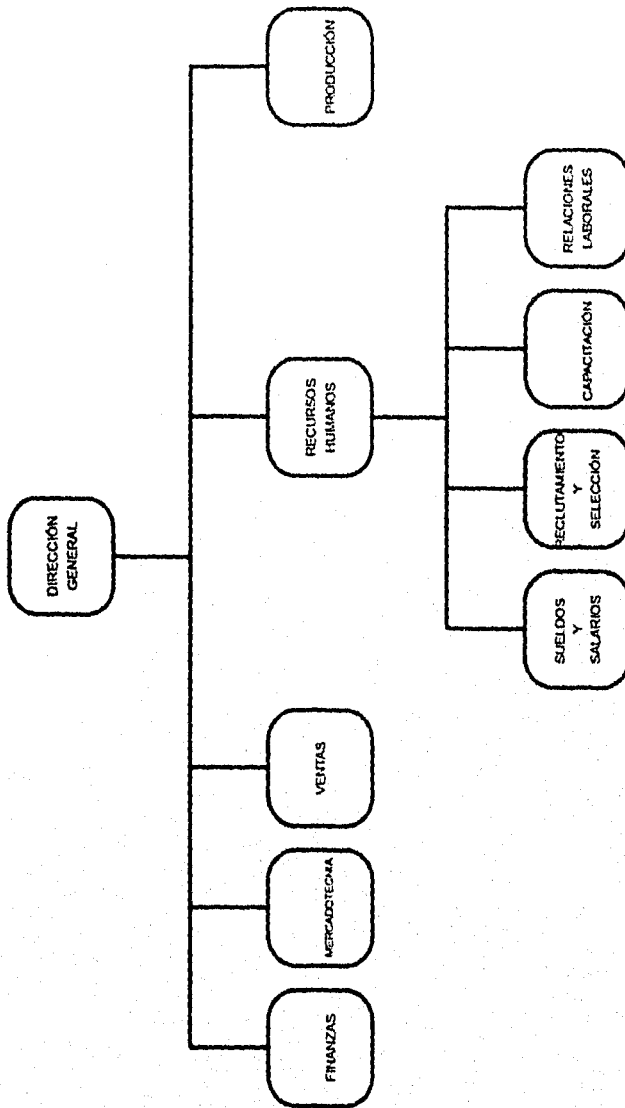
**Finanzas.-** es la unidad de trabajo que generalmente forma parte de la estructura de la organización sin importar su tamaño y se encarga

de proporcionar información acerca de los ingresos y egresos efectuados por las operaciones, dando así la oportunidad para tomar decisiones de los gastos y/o ganancias de la organización.

**Recursos Humanos.-** es el área encargada de contratar al personal para la empresa, conservar las relaciones laborales y efectuar las labores operativas que corresponen a sueldos, salarios, prestaciones, evaluaciones, promociones, etc.

**Mercadotecnia.-** se refiere al área encargada de proporcionar información para la elaboración de pronósticos y presupuestos en la organización con respecto a la venta, lanzamiento o retiro de un producto o servicio en el mercado así como realizar labores publicitarias o promocionales y, desde luego, la investigación de mercados.

Ahora bien, en la figura 3.2. observe la estructura de una empresa con sus áreas funcionales y así ubicar el área de Recursos Humanos.



**FIG. 3.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Todas las áreas funcionales tienen el mismo nivel de importancia y Recursos Humanos no es la excepción, ya que de esta área también depende el funcionamiento de la empresa, ya que sin las personas, ningún tipo de empresa y de organización existirían.

Espero que con esta explicación sobre conceptos básicos de Reclutamiento y Selección de Personal así como la clasificación de las empresas, podamos proceder al siguiente capítulo donde desarrollaré un caso práctico para comprobar que: "Si la organización utiliza el Reclutamiento y la Selección de Personal y estos favorecen al abastecimiento de Recursos Humanos, por tanto, obtendrá personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa, luego entonces, a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal, la empresa se abastecerá de Personal Calificado y encausado a los objetivos de la empresa".



## CAPÍTULO IV

### CASO PRÁCTICO

A continuación presentaré el desarrollo del caso práctico iniciando por la muestra a evaluar y donde se aplicarán 3 diseños para corroborar o disprobar la Hipótesis Central.

#### **4.1. MUESTRA**

Para la realización del caso práctico de la presente investigación se consideró un universo de 5960 personas de Empresas Corporativas cuyas características son:

- Situación en el trabajo: Patrón o empresario
- Cuya ocupación sea: Funcionarios y directivos

Cabe mencionar que este universo de 5960 personas, se ha dividido en 4 partes iguales, considerando las áreas funcionales de la organización con el fin de distribuir a aquellas personas en dichas áreas, esto es un universo de 1490 personas con las características anteriormente citadas.

Considerando únicamente aquellos que pertenecen a la Ciudad de México, a partir de esto pudimos conocer nuestra MUESTRA:

$$\begin{aligned}n &= \{(Z^2) (PQ)^2 (N)\} / \{(E^2)(N - 1) + (Z^2) (PQ)^2\} \\n &= (1.649^2) (0.5)^2 (1490) / (0.10^2) (1489) + (1.646^2) (0.5)^2 \\n &= (2.709316) (0.25) (1490) / (0.10) (1489) + (2.709316) (0.25) \\n &= 1009.22 / (14.89) + (0.677329) \\n &= 64.82 \\n &= 65\end{aligned}$$

65 es el total de la muestra, sin embargo por el tiempo que llevaría realizar este número total de muestra, se ha considerado dividirla en 2 partes iguales, esto es:

$$65 / 2 = 32.5 \text{ o sea } 33 \text{ personas}$$

Ahora bien, hasta este momento he considerado lo que es la muestra; a continuación daré a conocer el tipo de muestreos que se utilizarán.

- MUESTREO SIMPLE ALEATORIO
- MUESTREO ESTRATIFICADO
- MUESTREO ESTADÍSTICO
- MUESTREO COMPUESTO

Muestreo Simple Aleatorio.- este se llevó a cabo a partir de que la investigación se realizará en la Ciudad de México, la cual cuenta con 16 delegaciones, mismas que se consideraron en forma aleatoria 3 de ellas, las cuales fueron: Benito Juárez, Miguel Hidalgo y Coyoacán; a partir de este muestreo se consideró a la Miguel Hidalgo; cabe mencionar que así mismo se utilizará este muestreo en el momento de recurrir a Empresas Corporativas que se encuentran en dicha Delegación, lo cual también se hará en forma aleatoria.

Muestreo Estratificado.- este surge a partir de las características seleccionadas en la muestra, esto es, recurrí al INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), donde a partir de esta fuente, se estratificó la muestra, lo que se refiere a retomar los

datos de la Delegación Miguel Hidalgo basándome únicamente en las características de:

- Situación en el trabajo: Patrón o empresario
- Ocupación: Funcionarios y directivos

Ahora bien, para delimitar la muestra he considerado recurrir a un área específica de la organización: Recursos Humanos, así mismo delimitándola a aquellas personas que puedan brindar información base para la realización de la presente investigación.

- Muestreo Estadístico.- utilizaré el muestreo estadístico en el momento de cuantificar y correlacionar los datos que se obtengan en la elaboración del caso práctico.
- Muestreo Compuesto.- hasta este momento he mencionado los dos tipos de muestreo que utilizaré, sin embargo, cabe mencionar que ambos llevan a la realización de lo que se conoce como Muestreo Compuesto, el cual implica una combinación de cualquiera de los que se puedan utilizar.

En conclusión, puedo decir que utilizaré este tipo de muestreo el cual está formado por:

- Muestreo Simple Aleatorio
- Muestreo Estratificado
- Muestreo Estadístico

Ahora bien, procederé a explicar los diseños que serán aplicados en el caso práctico

#### **4.2. SELECCIÓN DE DISEÑOS**

Para la realización de la investigación he considerado la aplicación de tres diseños experimentales los cuales son:

##### **1 - DISEÑO CUASIEXPERIMENTAL PRETEST - POSTEST**

O X O

Donde:

O = Momento de Observación

X = Variable Independiente Implementada Para el Diseño

O = Comparación (postest)

## 2 - DISEÑO EXPERIMENTAL PRETEST - POSTEST CON GRUPO CONTROL

O<sup>1</sup> X O<sup>3</sup>

O<sup>2</sup> O<sup>4</sup>

Donde:

O<sup>1</sup> = Momento de observación

O<sup>2</sup> = Grupo Control

X = Variable Independiente Implementada Para el Diseño

O<sup>3</sup> = Resultado (postest)

O<sup>4</sup> = Grupo Control

## 3 - DISEÑO EXPOFACTO

X O<sup>1</sup>

O

Donde:

X = Variable Independiente Implementada para el Diseño

O<sup>1</sup> = Posttest

O = Grupo de Comparación estático

Sin embargo cada diseño tiene características distintas y otras similares, las cuales explicaré en el siguiente punto.

#### **4.2.1. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LOS DISEÑOS**

En lo que se refiere a las semejanzas, para efectos de la investigación, la herramienta PRETEST a implementar como se mencionó anteriormente, es un CUESTIONARIO que consta de 17 preguntas.

Esta herramienta será aplicada de igual manera en los tres diseños. Ahora bien, respecto a la variable independiente, considero que ésta puede ser la misma para los tres diseños, sin embargo existen diferencias y semejanzas.



Para las Diferencias he considerado el hecho de que ésta puede variar (Variable Independiente Implementar) dependiendo de las características propias de las empresas a estudiar, es decir, en las cuales se vá a implementar la herramienta PRETEST (Cuestionario). Referente a la estructura de los diseños, éstos presentan diferencias entre sí, tales como:

A) O X O

B) O X O

O O

C) X O

O

Cada uno de ellos cuenta con una estructura diferente. El DISEÑO A está compuesto por un Pretest, Variable Independiente, Postest que se diferencia del DISEÑO B, el cual cuenta con un Grupo Control en el PRETEST y en el POSTEST.

El DISEÑO C, parte de la Variable Independiente, y cuenta con un Posttest con Grupo de Comparación Estático y no posee un Pretest.

#### **4.3. FACTORES DE INVALIDEZ INTERNA Y EXTERNA**

Estos factores son los que podrían hacer que la investigación no diera el resultado esperado. los cuales serán descritos a continuación:

**- HISTORIA.**

Todo aquello que se ha implementado en el Proceso y las Técnicas de Selección de Personal hasta este momento.

**- MADURACIÓN.**

Es la aplicación que se le han dado a las técnicas de Selección de Personal, así como los ajustes realizados en cada una de estas a través del tiempo, dando como resultado la aplicación actual de las mismas en el Proceso de Selección de empleados en las organizaciones.

- ADMINISTRACIÓN DE TEST.

En este punto, es relevante el control sobre la herramienta de pretest a implementar, ya que un detalle no considerado o una interpretación errónea de la información obtenida pueden contaminar los resultados del Diseño y la confiabilidad de los resultados de la investigación.

- INSTRUMENTACIÓN.

Es el hecho de aplicar la herramienta pretest a la muestra seleccionada en base a características que sean útiles y confiables.

- REGRESIÓN ESTADÍSTICA.

Se debe considerar el hecho de que no se obtendrá un número mayor al máximo puntaje esperado en las respuestas de la herramienta pretest - postest.

- SEGOS RESULTANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Se refiere a no aplicar la herramienta pretest a personas que no sean participantes en la investigación, para no afectar el resultado.

- **MORTALIDAD EXPERIMENTAL.**

Es necesario delimitar un grupo control seguro. Entendiéndose por seguro: Al mínimo porcentaje de cambio o ausentismo en este grupo de participantes, evitando así cambios en el mismo grupo.

- **INTERACCIÓN.**

Es la relación que guardan las diferentes técnicas de Reclutamiento y Selección de Personal aplicadas al Proceso utilizados en la empresa.

- **EFFECTO REACTIVO O DE INTERACCIÓN DE LAS PRUEBAS.**

La herramienta pretest debe ser aplicada en un momento adecuado, ésto es, se deben considerar factores externos que influyen en el participante ya que, el pretest puede aumentar o disminuir la sensibilidad del mismo, lo que ocasionalmente hace que los resultados del pretest no sean representativos para los efectos de la variable independiente a implementar.

- EFECTOS DE LA INTERACCIÓN DE LOS SESGOS DE SELECCIÓN Y LA VARIABLE EXPERIMENTAL.

Una vez definidos nuestros grupos de experimentación se debe procurar que sean afines en sus características, lo que dará validez y facilitará la agrupación de resultados.

- EFECTOS REACTIVOS DE LOS DISPOSITIVOS EXPERIMENTALES.

No es válido aplicar las diferentes variables independientes a personas con alguna tendencia marcada, ya que puede reaccionar de manera no cuantificable a dicha herramienta.

- INTERFERENCIA DE LOS TRATAMIENTOS MÚLTIPLES.

Se eligen como muestra a grupos diferentes en un periodo determinado, ya que es un factor de invalidez aplicar herramientas y diseños múltiples a un participante al mismo tiempo.

Observe la figura 4.1. donde gráficamente se explican los factores de invalidez para cada uno de los diseños

FIG. 4.1. FUENTES DE INVALIDACIÓN PARA LOS DISEÑOS

ESTRUCTURA (COMPONENTES)	PRÉTEST	VARIABLE INDEPENDIENTE A IMPLEMENTAR	POSTEST	HERRAMIENTA PRÉTEST CUESTIONARIO	FUENTES DE INVALIDACIÓN PARA LOS DISEÑOS										OBSERVACIONES	
					INTERNAS					EXTERNAS						
					HISTORIA	ADURACION	ADMON TEST	INSTRUMENTACION	SELECCION	MORTALIDAD	INTERACCION DE SELECCION	INTERACCION DE TEST	INTERACCION DE SELECCION	DISPOSITIVOS REACTIVOS		INTERFERENCIA MULTIPLES
DISEÑOS																
DISEÑO CUASIXPERIMENTAL O X O	X	X	X	X	-	-	-	-	?	+	+	-	-	-	?	La variable independiente puede cambiar con respecto a las características de la empresa
DISEÑO EXPERIMENTAL O X O O	X	X	X	X	+	+	+	+	+	+	+	+	-	?	?	Se implementa u grupo control La variable independiente puede cambiar con respecto a las características de la empresa
DISEÑO EXPOFACTO X O O		X	X	X	+	+	+	+	+	+	+	+	+	?	?	Se implementa u grupo de comparación estático La variable independiente puede cambiar con respecto a las características de la empresa

- Imperfección definida      + Factor Controlado  
 □ Factor no pertinente      ? Posible causa de preocupación

#### **4.4. APLICACIÓN DE LA VARIABLE "EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL COMO FUENTE DE ABASTECIMIENTO DE PERSONAL CALIFICADO EN LA EMPRESA CORPORATIVA".**

Para la aplicación de la variable se consideró el desarrollo de una conferencia como instrumento de aplicación al diseño, la cual abarca como puntos relevantes:

- Presentación y Bienvenida
- Orden del día (presentación del Reclutamiento y la Selección de Personal)
- Desarrollo del tema
- Conclusiones
- Sugerencias y comentarios en forma escrita a través de un test (postest)

Así mismo se desarrolló un bosquejo de la conferencia:

*Agradezco su presencia y colaboración que hasta ahora me han brindado; estamos reunidos para dar a conocer a ustedes la investigación que he venido realizando, la cual lleva por su nombre: El Reclutamiento y la Selección de personal como Fuente de Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa.*

*Comenzaré por definir el Reclutamiento, el cual es una actividad que considera las necesidades de Personal en la organización, con el fin de ayudar a la Selección de Personal en la realización de su proceso. Para esto, es necesario recurrir a lo que se conoce como Fuentes de Reclutamiento, que son las oportunidades que se presentan para encontrar aspirantes dentro y fuera de la empresa, son clasificadas en internas:*

- Promociones,*
- Transferencias,*
- Antiguos trabajadores de la empresa,*
- Personas recomendadas por los propios trabajadores de la organización.*



y externas:

- Bolsa de trabajo
- Por otras empresas
- Oficinas de colocación
- Por la puerta de la calle

Ahora bien, me enfocaré a lo que es la Selección de Personal. Como se sabe, esta basada en una serie de pasos en donde cada paso es la aplicación de una técnica. He considerado el uso de las técnicas de:

- Solicitud
- Examen Psicométrico
- Examen Psicológico
- Examen de conocimientos
- Entrevista
- Examen médico
- Investigación

como fuente de abastecimiento de personal calificado en la Empresa Corporativa.

*Hablaré pues de cada una de ellas. Comenzaré con la, solicitud, la cual es una forma impresa en la cual podemos encontrar de una manera estructurada y resumida, los datos del solicitante.*

*Esta es considerada una etapa de la Selección de Personal que a partir de ella se puede, en un momento determinado aceptar o no al candidato, esto es, si se acepta que el candidato continúe con las siguientes etapas o no.*

*Alguna de sus ventajas son que ésta sirve como inventario bibliográfico del solicitante, así mismo como una guía para las entrevistas.*

*La siguiente técnica es lo que se conoce como exámenes psicométricos, los cuales nos permiten obtener resultados prácticos, de cuantificación, este tipo de exámenes se dividen en:*

*a) De rendimiento:*

*Mide en el sujeto la capacidad determinada bajo una circunstancia de tiempo.*

*b) De aptitudes:*

*Mide la capacidad potencial para realizar con éxito una actividad.*

*c) De Inteligencia:*

*Capta la información que revelen capacidades, experiencias adquiridas, solución de problemas, asimilación, cultura, alternativas, fluidez verbal, memoria, razonamiento abstracto y concreto.*

*La tercera técnica considerada es el Examen psicológico que se refiere a aquellos que se usan para obtener información sobre habilidades, aptitudes, personalidad y otros datos que ayuden a formarse un criterio capaz de tomar una decisión, lo más acertada posible.*

*Otra técnica es el exámen de conocimientos; este mide las habilidades en cuanto a cuestiones teóricas y prácticas del puesto en relación a los conocimientos del sujeto. entendamos por teoría al respaldo que tenga el individuo en cuanto a la preparación académica y por práctica aquellas habilidades que el individuo posee respecto al uso de la maquinaria y/o equipo especializado con relación directa al puesto a ocupar.*

*Ahora bien, la entrevista es el punto donde vamos a redondear o cerrar los conceptos que previamente habíamos obtenido del candidato de los exámenes aplicados anteriormente, pudiendo así elaborar un reporte del cual depende la contratación del candidato.*

*El examen médico es una revisión detallada del estado de salud que guarda el individuo. Gracias a esta técnica podemos conocer si el candidato padece de enfermedades contagiosas o de otra enfermedad que no permita el desempeño de su trabajo.*

*Ya para terminar mi participación hablaré de lo que es la última técnica: la investigación, la cual es una revisión práctica de los hechos que se desea conocer o comprobar.*

*La finalidad de la investigación como técnica es clara, ya que gracias a ésta se corrobora la información que el solicitante nos haya proporcionado durante las técnicas anteriores.*

*Es con lo anterior que las técnicas de Selección de Personal son un elemento básico para que la organización se abastezca de personal calificado, encausado a los objetivos de la misma.*

*A continuación quiero solicitarles su colaboración para la realización de un test, ya que su opinión servirá como base para la cuantificación y calificación de su participación.*

*Nuevamente les doy las Gracias la atención prestada y su colaboración.*

Enseguida presentaré los resultados obtenidos de la cuantificación y cualificación del postest, así como el test que fue contestado por las personas a las que se les dió la conferencia y hacia dónde van dirigidas las preguntas que lo integran.

#### 4.4.1. INSTRUMENTO POSTEST Y MATRIZ DE VARIABLES

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA**  
**Escuela de Contaduría y Administración**

**El Reclutamiento y La Selección de Personal como fuente de  
Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa.**

1.- ¿Considero completas las fuentes y medios de Reclutamiento así como las técnicas de Selección de Personal que se utilizan en mi empresa?

SI       NO

2.- ¿Estoy de acuerdo con las fuentes y medios de Reclutamiento así como con las técnicas de Selección de Personal expuestas en esta conferencia?

SI       NO

3.- Las considero:

- a) Que se pueden llevar a la práctica
- b) No se pueden llevar a la práctica

4.- Las fuentes y medios de Reclutamiento y las Técnicas de Selección de Personal expuestas son:

- a) Similares a las utilizadas en mi organización
- b) Iguales a las utilizadas en mi organización
- c) Diferentes a las utilizadas en mi organización

5.- Está de acuerdo con el orden de las técnicas de Selección de Personal expuestas:

- Solicitud
- Examen Psicométrico
- Examen Psicológico
- Examen de conocimientos
- Entrevistas
- Examen Médico
- Investigaciones

SI       NO

\*Si no está de acuerdo con este orden, pase a la siguiente pregunta; si esta de acuerdo pase a la pregunta 7

6.- Propongo el siguiente orden:

---

---

---

7.- ¿Considero costosa la aplicación del Reclutamiento y las Técnicas de Selección de Personal de mi organización?

SI       NO

8.- Considero más costosas:

- a) Las técnicas aplicadas en mi empresa
- b) Las técnicas expuestas
- c) Costos iguales

9.- Considero que a mayor aplicación del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal expuesto, la Empresa Corporativa se abastecerá de personal calificado encausado a los objetivos de la misma.

SI       NO

10.- Considero que es necesaria la aplicación de lo expuesto para abastecer a la Empresa Corporativa de personal calificado.

SI       NO

11.- Al existir una normatividad sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal, considero que la empresa.

- a) Se ve favorecida.
- b) Incrementa la posibilidad de contar con personal calificado
- c) Permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la selección
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

12.- Considero útil lo expuesto sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal, de ahora en adelante

SI       NO



13.- ¿Qué opina acerca del tema expuesto?

---

---

---

14.- Considero que el expositor

- a) Domina el tema
- b) No lo domina
- c) Sólo lo conoce

15.- Mi opinión sobre la conferencia es:

- a) Excelente
- b) Muy Bien
- c) Bien
- d) Regular
- e) Deficiente

PREGUNTAS	ELEMENTO	V.I.	V.D.	H.C.	P.F.	EVALUACIÓN INSTRUMENTO POSTEST
1.- ¿Considero completas las Fuentes y Medios de Reclutamiento así como las Técnicas de Selección de Personal que se utilizan en mi empresa?					X	
2.- ¿Estoy de acuerdo con las Fuentes y Medios de Reclutamiento así como las Técnicas de Selección de Personal expuestas en esta conferencia?		X				
3.- Las considero: a) Que se pueden llevar a la práctica b) No se pueden llevar a la práctica			X			
4.- Las Fuentes y Medios de Reclutamiento y las Técnicas de Selección de Personal expuestas son: a) Similares a las utilizadas en mi organización b) Iguales a las utilizadas en mi organización c) Diferentes a las utilizadas en mi organización			X			
5.- ¿Está de acuerdo con el orden de las Técnicas de Selección de Personal expuestas: Solicitud, Entrevista, Ex. Psicométrico, Ex. Psicológico, Ex. de conocimientos, Entrevista, Ex. Médico, Investigaciones?		X				

FIG. 4.2. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICION POSTEST

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ELEMENTO</b>	<b>V.I.</b>	<b>V.D.</b>	<b>H.C.</b>	<b>P.F.</b>	<b>EVALUACION INSTRUMENTO POSTEST</b>
6.- Propongo el siguiente orden:		X				
7.- Considero costosa la aplicación del Reclutamiento y las Técnicas de Selección de Personal de mi organización?			X			
8.- Considero más costosas: a) Las técnicas aplicadas b) Las técnicas expuestas c) Costos iguales			X			
9.- Considero que a mayor aplicación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal expuesto, la Empresa Corporativa se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la misma.			X			
10.-Considero que es necesaria la aplicación de lo expuesto para abastecer a la Empresa Corporativa de personal calificado. ¿Porqué?		X				

**CONT. FIG. 4.2. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POSTEST**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ELEMENTO</b>	<b>V.I.</b>	<b>V.D.</b>	<b>H.C.</b>	<b>P.F.</b>	<b>EVALUACION INSTRUMENTO POSTEST</b>
11.-Al existir una normatividad sobre El Reclutamiento y la Selección de Personal, considero que la empresa: a) Se ve favorecida b) Incrementa la posibilidad de contar con personal calificado c) Permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la selección d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores				X		
12.-Considero útil lo expuesto sobre el Reclutamiento y la Selección, de ahora en adelante.		X				
13.- ¿Qué opina acerca del tema expuesto?						X
14.- Considero que el expositor: a) Domina el tema b) No lo domina c) Sólo lo conoce						X

**CONT. FIG. 4.2. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POSTEST**

PREGUNTAS	ELEMENTO	V.I.	V.D.	H.C.	P.F.	EVALUACION INSTRUMENTO POSTEST
15.- Mi opinión sobre la conferencia es: a) Excelente b) Muy bien c) Bien d) Regular e) Deficiente						X

**CONT. FIG. 4.2. MATRIZ DE VARIABLES EVALUACIÓN INSTRUMENTO POSTEST**

#### **4.4.2. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y MATRIZ DE VARIABLES**

##### **UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA Escuela de Contaduría y Administración**

El Reclutamiento y la Selección de Personal como fuente de Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa.

#### **INSTRUCCIONES**

Pertenezco a la Universidad Latinoamericana, estoy realizando una investigación de campo referente a la Tesis para obtener mi Título Profesional, enfocada al área de Recursos Humanos. A continuación le haré algunas preguntas, las cuales deberán ser contestadas brevemente o, en su caso, marque por favor la respuesta correcta con una X. de antemano agradezco su colaboración, ya que de sus respuestas depende el desarrollo de la investigación.

- 1.- ¿Qué importancia tiene el Recurso Humano en relación al Recurso Material para la organización?

---

---

---

- 2.- ¿Cuenta la organización con Políticas y procedimientos para llevar a cabo el Reclutamiento y la Selección de Personal?

( ) SI      ( ) NO

3.- ¿Cuál es el proceso de Selección de Personal que se realiza en la organización?

---

---

---

4.- ¿Existe un departamento encargado de la Selección de Personal?

( ) SI      ( ) NO

5.- ¿En qué técnicas se basa la organización para realizar el Proceso de Selección de Personal?

---

---

---

6.- ¿Considera completas las fuentes y medios de Reclutamiento, así como el Proceso de Selección de Personal que se realiza?

( ) SI      ( ) NO

¿Por qué?

---

---

---

7.- ¿Cuando algún Departamento de la Empresa requiere de Personal para cubrir una vacante, ¿Qué procedimiento se sigue?

---

---

---

8.- ¿Cuando se presenta alguna vacante en la organización ¿Se consideran las características propias del candidato en relación a los requerimientos del puesto vacante?

( ) SI      ( ) NO

¿Por qué?

---

---

---

9.- En caso de contar con dos o más candidatos para cubrir un puesto vacante, ¿Qué características toma en consideración para elegir únicamente a uno de ellos?

---

---

---

10.- ¿Considera que el criterio del seleccionador influye en el hecho de elegir a un candidato para que cubra el puesto vacante independientemente de que reuna las características necesarias para cubrir dicho puesto?

( ) SI      ( ) NO

11.- ¿Qué opina de la siguiente frase?:

"Se debe colocar al hombre adecuado en el puesto adecuado a un costo también adecuado".

---

---

---



12.- ¿Considera importante el hecho de que a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal, la empresa corporativa se abastecerá de Personal Calificado y encausado a los objetivos de la misma?

SI                       NO

13.- ¿Considera que de esta manera la Empresa Corporativa se abastecerá de Personal Calificado?

SI                       NO

14.- Usted considera que al existir una normatividad sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal, su empresa:

- a) Se verá favorecida en la Selección de Personal
- b) Incrementa la posibilidad de contar con personal calificado por dicho proceso
- c) Permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la Selección
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores
- f) Otras (especifique)

---

---

---

15.- ¿Considera usted que a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal la Empresa Corporativa no se abastecerá de Personal Calificado y encausado a los objetivos de la misma?

SI                     NO

¿Por qué?

---

---

---

16.- ¿Considera que de esta manera la Empresa Corporativa no se abastecerá de Personal calificado encausado a los objetivos de la misma?

SI                     NO

17.- Usted considera que al no existir una normatividad sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal, su empresa:

- a) No se abastecerá de Personal Calificado y encausado a los objetivos de la Empresa.
- b) No tendrá confiabilidad en el resultado de la Selección de Personal
- c) Ninguna de las anteriores

PREGUNTAS	ELEMENTO	V.I.	V.D.	H.C.	H.N.	P.D.	P.F.
1.- ¿Qué importancia tiene el Recurso Humano en relación al Recurso Material para la organización?							X
2.- ¿Cuenta la organización con políticas y procedimientos para llevar a cabo El Reclutamiento y la Selección de su Personal?	X						
3.- ¿Cuál es el proceso de Selección de Personal que se realiza en la organización?	X						
4.- ¿Existe un departamento encargado del Reclutamiento y la Selección de Personal?							X
5.- ¿En qué técnicas se basa la organización para realizar el Proceso de Selección de Personal?	X						
6.- ¿Considera completo el Proceso de Selección de Personal que se realiza? ¿Porqué?	X						

FIG. 4.3. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ELEMENTO</b>	<b>V.I.</b>	<b>V.D.</b>	<b>H.C.</b>	<b>H.N.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.F.</b>
7.- Cuando algún departamento de la organización requiere de personal para cubrir una vacante. ¿Qué procedimiento se sigue?		X					
8.- Cuando se presenta alguna vacante en la organización, ¿Se consideran las características propias del candidato en relación a los requerimientos del puesto vacante? ¿Porqué?			X				
9.- En caso de contar con 2 ó más candidatos para cubrir un puesto vacante. ¿Qué características toma en consideración para elegir únicamente a uno de ellos?			X				
10.- ¿Considera que el criterio del seleccionador influye en el hecho de elegir a un candidato para que cubra un puesto vacante independientemente que reúna las características necesarias para cubrir dicho puesto?			X				

**CONT. FIG. 4.3. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ELEMENTO</b>	<b>V.I.</b>	<b>V.D.</b>	<b>H.C.</b>	<b>H.N.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.F.</b>
11.- ¿Qué opina de la siguiente frase: "Se debe colocar al hombre adecuado en el puesto adecuado a un costo también adecuado"?			X				
12.- ¿Considera importante el hecho de que a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal, la organización se abastecerá de personal calificado encausado a los objetivos de la misma?				X			
13.- ¿Considera que de esta manera la Empresa Corporativa se abastecerá de personal calificado?						X (H.C.)	

**CONT. FIG. 4.3. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ELEMENTO</b>	<b>V.I.</b>	<b>V.D.</b>	<b>H.C.</b>	<b>H.N.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.F.</b>
14.- Usted considera que al existir una normatividad sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal, su empresa: a) Se verá favorecida en el Reclutamiento y la Selección de Personal b) Incrementa la posibilidad de contar con personal calificado por dicho proceso c) Permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la selección d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores f) Otras (Especifique)				X			
15.- ¿Considera que a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal, la organización no se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la misma? ¿Porqué?					X		

**CONT. FIG 4.3. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ELEMENTO</b>	<b>V.I.</b>	<b>V.D.</b>	<b>H.C.</b>	<b>H.N.</b>	<b>P.D.</b>	<b>P.F.</b>
16.- ¿Considera que de esta manera la organización no se abastecerá de Personal calificado encausado a los objetivos de la misma?						X (H.N.)	
17.- Usted considera que al no existir una normatividad sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal, su empresa: a) No se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la Empresa b) No tendrá confiabilidad en el Resultado de la Selección de Personal c) Ninguna de las anteriores					X		

**CONT. FIG. X.X. MATRIZ DE VARIABLES INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

- \* Importancia sobre Recursos Humanos
- + Existencia del Departamento de Selección de Personal

#### **4.5. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LOS DISEÑOS SELECCIONADOS**

En esta etapa de la investigación se establece como línea directriz los siguientes momentos:

- a) Diseño O X O, Diseño de Selección Aleatoria de tipo experimental con grupo Control, Diseño expofacto con grupo estático.
- b) En el caso del primer diseño se utiliza como estudio piloto para definir y afirmar la construcción de la Variable Independiente, variable que se aplica en los 3 diseños implementados.
- c) Cada uno de los diseños en su aplicación e interpretación establece como elementos:
  - 1.- Aplicación de Pretest
  - 2.- Aplicación del Instrumento Postest



3.- Proceso de datos que consiste en: Elaboración de cédula de cuantificación, de cuadros descriptivos, analíticos, de interpretación, elementos, diagnóstico y conclusión.

d) El procedimiento enunciado se aplica por separado a cada uno de los diseños, lo cual en este apartado nos permite diferenciar a cada uno de los diseños como un subtema específico.

e) La integración de los diseños en sus Resultados pretest, postest, permite la correlación de resultados mediante un análisis horizontal y vertical que define las conclusiones del caso práctico.

## DISEÑO CUASIEXPERIMENTAL

#### 4.5.1. APLICACIÓN DEL DISEÑO CUASIEXPERIMENTAL

El Reclutamiento y la Selección de Personal Como Fuente de Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa.

CUESTIONARIO RESPUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	F A	FR%
1. MUY IMPORTANTE ATENCIÓN AL CLIENTE LOGRO DE OBJETIVOS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
				X	X							2	18.18
		X				X	X	X	X		X	6	54.54
2. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
3. *SOLICITUD *ENTREVISTA INICIAL *ENTREVISTA EN EL AREA DE TRABAJO *EX. PSICOMÉTRICO *EX. CONOCI- MIENTOS *EX. MÉDICO *ESTUDIO SOCIO- ECONÓMICO *CONTRATACIÓN				X		X	X			X		4	36.36
	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	10	90.90
	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	10	90.90
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
			X		X	X	X	X			X	7	63.63
	X	X	X	X	X	X	X	X		X		9	90.90
				X	X							2	18.18
	X	X								X	X	4	36.36
4. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
5. *ESTUDIO SOCIO- ECONÓMICO *EXAMEN *TRADICIONAL *ENTREVISTAS				X			X			X		3	27.27
			X	X	X	X	X	X	X	X		8	72.72
	X	X									X	3	27.27
			X	X	X	X	X	X	X	X		8	72.72

FIG. 4.4. CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN

6. SI NO *PERFIL DEL PUESTO *PROCESO PRÁCTICO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	90.90
		X											1	9.09
7. *REQUISICIÓN A R.HUMANOS *AUTORIZACIÓN *RECLUTAMIENTO *PROCESO DE SELECCIÓN *CONTRATACIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	90.90
		X		X	X		X	X				X	6	54.54
		X	X		X	X	X	X				X	7	63.63
		X			X	X	X					X	5	45.45
8. SI NO *CUBRE PERFIL DEL PUESTO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
9. *EL QUE CUBRA MEJOR EL PERFIL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
10. SI NO	X	X	X		X	X				X	X	X	6	54.54
				X	X					X	X	X	5	45.45
11. *ADECUADA *DIFÍCIL DE LOGRAR POR COSTO *ENCAMINADA AL LOGRO DE OBJETIVOS	X	X		X	X	X				X	X	X	5	45.45
		X		X	X					X	X	X	5	45.45
			X			X	X	X	X	X	X	X	6	54.54
12. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
13. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100

CONT. FIG 4.4. CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN

14. A B C D E F	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
15. SI NO *IMPORTANCIA DEL PROCESO ENCAMINADO AL LOGRO DE OBJETIVOS *ABSTENCIONES	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	11 8	100 72.72
16. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
17 A B C	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X	9 7 1	81.81 63.63 9.09	

CONT. FIG. 4.4. CEDULA DE CUANTIFICACION

CATEGORÍA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
1	172.72	0
2	100.00	0
3	518.14	0
4	100.00	0
5	199.98	0
6	100.00	0
7	327.25	0
8	100.00	0
9	100.00	0
10	100.00	0
11	145.44	0
12	100.00	0
13	100.00	0
14	100.00	0
15	100.00	27.27
16	100.00	0
17	154.53	0
<b>TOTAL</b>	<b>1899.92</b>	<b>27.27</b>

**FIG. 4.5. CUADRO RESUMEN**

Las personas conocen el Proceso de Selección de Personal que se realiza en la organización, procedimiento a seguir para cubrir una vacante, técnicas aplicadas en el Proceso de Selección de Personal; así mismo consideran que al existir una normatividad sobre el Proceso y Técnicas de Selección de Personal, la empresa se abastece de Personal Calificado encausado a los objetivos de la misma, y obtiene confiabilidad en la Selección de Personal de la organización. De esta manera obtenemos un total de 1899.92%

CATEGORÍA	F.R. %	ABSTENCIONES	H.C.	H.N.
12) H.C.	100	6.8175	100	0
13)DIAGNÓSTICO(H.C.)	0	0	0	0
14)H.C.	100	6.8175	100	0
15) H. N.	100	6.8175	0	100
16)DIAGNÓSTICO (H.N.)	0	0	0	0
17) H. N.	154.53	6.8175	154.53	0
TOTAL	454.53	27.27	354.53	100

**FIG. 4.6. CUADRO DE INTERPRETACIÓN**

Las respuestas de las preguntas dirigidas hacia la Hipótesis Nula corroboran la Hipótesis Central en un 154.53% mismo que al ser sumado con los porcentajes de las preguntas dirigidas hacia la Hipótesis Central nos da un total de 354.53%, mientras que la Hipótesis Nula solo es apoyada en un 100% únicamente.

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
HIPOTESIS CENTRAL	354.53	13.635
HIPOTESIS NULA	100.00	13.635
TOTAL	454.53	27.27

**FIG. 4.7. CUADRO DE ELEMENTOS**

Nuevamente las respuestas reafirman la Hipótesis Central en un 354.53% mientras que la Hipótesis Nula, sólo en un 100%.

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
DIAGNÓSTICO (H.C.)	100.00	0
DIAGONÓSTICO (H.N.)	100.00	0
TOTAL	200.00	0

**FIG. 4.8. CUADRO DIAGNÓSTICO**

Con estos porcentajes se apoya la Hipótesis Central manejada, ya que se considera que a mayor uso del proceso y técnicas de Selección de Personal, la organización se abastece de personal calificado encausado a los objetivos de la misma.



**El Reclutamiento y la Selección de Personal Como Fuente de  
Abastecimiento de Personal Calificado en la Empresa Corporativa.**

CUESTIONARIO RESPUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	F A	FR%
1. SI					X	X	X	X	X			5	45.45
NO	X			X								2	18.18
2 SI	X			X	X	X	X	X	X			7	63.63
NO													
3. A)	X			X	X	X	X	X	X			7	63.63
B)													
4. A)	X			X	X	X	X	X	X			7	63.63
B)													
C)													
5. SI	X			X		X	X	X	X			6	54.54
NO					X							1	9.09
6. • SOLICITUD • ENTREVISTA PRELJMINAR • EXAMEN DE CONOCIM. • EXAMEN PSICOLOGICO • ENTREVISTA PROFUNDA • EXAMEN MEDICO • INVESTIGACIO- NES						X						1	9.09
7. SI					X							1	9.09
NO	X			X		X	X	X	X			6	54.54
8. A)													
B)	X											1	9.09
C)				X	X	X	X	X	X			6	54.54

**FIG. 4.9. CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN POSTEST**

9. SI NO	X			X	X	X	X	X	X			7	63.63
10. SI NO	X			X	X	X	X	X	X			7	63.63
* MAYOR INFO. DEL CANDI- DATO	X			X	X							3	27.27
* MAYOR TRABAJO SE OBTIENE LA PERSONA REQUERIDA				X			X	X	X	X		1	9.09
							X	X	X	X		4	36.36
11. A) B) C) D) E)	X			X	X	X	X	X	X			7	63.63
12. SI NO ABSTENCIONES	X			X		X	X	X	X			7	63.63
13 * MUY INTERESANTE * IMPORTANTE * EFICIENTE	X				X			X	X			4	36.36
				X		X	X					3	27.27
					X							1	9.09
14. A B C	X			X	X		X					3 0 4	27.27  36.36
15. A) B) C) D) E)	X			X	X	X	X	X	X			1 5 1	9.09 45.45 9.09

CONT. FIG. 49. CEDULA DE CUANTIFICACION POSTEST

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
1	100.00	36.36
2	100.00	36.36
3	100.00	36.36
4	100.00	36.36
5	100.00	36.36
6	27.27	36.36
7	100.00	36.36
8	100.00	36.36
9	100.00	36.36
10	172.71	36.36
11	100.00	36.36
12	100.00	45.45
<b>TOTAL</b>	<b>1099.98</b>	<b>445.41</b>

**FIG. 4.10. CUADRO RESUMEN**

En su mayoría los resultados apoyan a la investigación.

CATEGORIA	F.R. %	ABSTENCIONES	H.C.	H.N.
H. CENTRAL	100	4	100	0
HIP. NULA	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100.00</b>	<b>0</b>

**FIG. 4.11. CUADRO DE INTERPRETACION**

Solamente una de las preguntas del test está dirigida hacia la Hipótesis Central, la cual es apoyada al 100%. Al existir una normatividad sobre las técnicas de Selección de Personal, se considera

que la empresa: Se ve favorecida en El Reclutamiento y la Selección de Personal, incrementa la posibilidad de personal calificado, así como permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la Selección.

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
H.C.	63.63	36.36
H.N.	0	0
TOTAL	63.63	36.36

**FIG. 4.12. CUADRO DE ELEMENTOS**

Nuevamente se reafirma la Hipótesis Central con un 63.63% que corresponde a nuestro 100%.

Cabe hacer mención que al momento de llevar a cabo la aplicación de la variable, a través de la conferencia, se presentó un factor de invalidez interno, el cual es conocido como Mortalidad Experimental debido a que de 11 personas que se esperaba, sólo se presentaron 7 de ellas. Es con lo anterior que se puede observar en los rubros de abstenciones la existencia de 4 personas faltantes.

PREGUNTAS	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
13.-	81.81	36.36
14.-	63.63	36.36
15.-	63.63	36.36

**FIG. 4.13. EVALUACIÓN INSTRUMENTO POSTEST DEL DISEÑO CUASIEXPERIMENTAL.**

Se observa que el tema expuesto resultó ser "Muy interesante" y a su vez "importante" así como "eficiente".

Se consideró que el expositor sólo conoce el tema, observando que la evaluación promedio es de Bien.

## **DISEÑO EXPERIMENTAL**

#### 4.5.2. APLICACIÓN DEL DISEÑO EXPERIMENTAL

CUESTIONARIO RESPUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	F A	FR%
1. * BASE DE PRODUCTIVIDAD	X					X		X				3	27.27
* RECURSO MAS IMPORTANTE		X	X	X	X		X		X		X	7	63.63
* CUMPLE LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN					X				X		X	3	27.27
* BUEN FUNCIONA- MIENTO DE LA EMPRESA			X	X						X	X	4	36.36
* GENERA RECURSOS MATERIALES				X		X	X	X		X		5	45.45
2. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
3. *SOLICITUD	X		X								X	3	27.27
*RECLUTAMIENTO	X		X	X			X	X	X		X	7	63.63
*ENTREVISTA EN EL AREA DE TRABAJO		X	X	X	X	X	X					6	54.54
*ENTREVISTA EN SELECCIÓN	X	X	X	X	X	X	X		X		X	9	90.90
*PANEL DE SELECCIÓN			X				X			X		3	27.27
*EXAMEN DE CONOCIMIENTOS		X	X	X	X	X			X		X	7	63.63
*EX. PSICOLÓGICO		X		X	X	X			X		X	6	54.54
*EX. MÉDICO			X	X	X	X						3	27.27
*CONTRATACIÓN				X		X			X		X	4	36.36
*INDUCCIÓN	X						X			X		3	27.27
*PRUEBAS	X					X			X			3	27.27
4. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100

FIG. 4.14. CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN, PRETEST

5.																		
*ENTREVISTA EN EL AREA DE TRABAJO	X			X						X		X	4	36.36				
*ENTREVISTA EN SELECCION	X			X						X		X	4	36.36				
*ENTREVISTAS		X			X	X	X	X			X		6	54.54				
*EXAMEN DE CONOCIMIENTOS		X		X								X	3	27.27				
*EX. PSICOMETRICO				X								X	2	18.18				
*PANEL DE SELECCION		X		X			X					X	4	36.36				
*EQUAL EMPLOYEMENT OPPORTUNITIES			X							X		X	3	27.27				
*REFERENCIAS	X										X	X	3	27.27				
*EXAMENES	X							X	X	X		X	4	36.36				
*CURRICULUM						X			X				2	18.18				
*RECLUTAMIENTO				X									1	9.09				
6.																		
SI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100				
NO																		
*CUBRE PRINCIPALES BASES PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES CANDIDATOS	X					X						X	3	27.27				
*PERFIL DEL PUESTO ESTIPULADO	X				X	X			X				4	36.36				
*SE OBTIENE SUFICIENTE INFORMACION DEL CANDIDATO		X	X									X	3	27.27				
*CUBRE LAS ESPECTATIVAS DE LA EMPRESA			X					X			X		3	27.27				
*LOS CONTRATADOS HAN DADO RESULTADOS				X				X			X		3	27.27				
*CONTINUAN TRABAJANDO EN LA EMPRESA				X					X				2	18.18				

CONT. FIG. 4.14. CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN PRETEST



7.	*NOTIFICACIÓN A REC. HUMANOS	X					X			X	X	4	36.36
	*REQUISICIÓN DE PERSONAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100.0
	*AUTORIZACIÓN	X	X	X	X	X		X	X	X	X	10	90.90
	*INVENTARIO DE REC. HUMANOS			X					X			2	18.18
	*RECLUTAMIENTO	X	X	X	X	X	X	X			X	8	72.72
	*SELECCIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100.0
	*CONTRATACIÓN		X	X				X	X	X	X	6	54.54
8.	SI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
	NO												
	*BUEN DESEMPEÑO EN EL PUESTO	X	X			X					X	4	36.36
	*SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR		X								X	2	18.18
	*PERFIL DEL PUESTO			X	X	X	X	X	X	X	X	8	72.72
	*INVERSIÓN NULA SI NO SE CONSIDERAN						X		X			2	18.18
9.	*CARACTERÍSTICAS PERSONALES	X		X	X	X	X	X		X	X	9	81.81
	*CUBRA MEJOR EL PERFIL DEL PUESTO	X			X		X			X	X	6	54.54
	*COMPATIBLE CON LA IMAGEN DE LA EMPRESA	X							X	X		3	27.27
	*MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO		X		X				X		X	4	36.36
	*MAYORES PERSPECTIVAS		X			X			X		X	4	36.36
10.	SI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	90.90
	NO						X					1	9.09
11.	*SITUACIÓN IDONEA	X				X			X			3	27.27
	*NO SIEMPRE ES POSIBLE	X		X					X		X	4	36.36
	*ACERTADA		X							X	X	3	27.27
	*IDEAL			X	X					X	X	3	27.27
	*CON MUCHA LÓGICA					X						1	9.09
	*FRASE DE A. REYES						X					1	9.09

CONT. FIG. 4.14 CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN PRETEST

12. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
13. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11	100
14. A B C D E F			X		X	X			X				1	9.09
			X		X	X			X				3	27.27
			X		X	X			X				3	27.27
	X	X	X	X			X	X		X	X		7	63.63
													0	0
													0	0
15. SI NO *AUXILIAN A LA SELECCIÓN *APOYAN PARA CONSEGUIR EL PER- SONAL ADECUADO *MAYOR EFECTIVIDAD *ABSTENCIONES	X X	X X	X X	X X	X X			X X	X X	X X	X X		9 4	81.81 36.36
			X		X								2	18.18
				X						X	X		3	27.27
						X	X						2	18.18
16. SI NO *ABSTENCIONES	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		10 1	90.90 9.09
17 A B C *ABSTENCIONES			X		X		X	X	X	X	X		5 7 3 1	45.45 63.63 27.27 9.09
	X	X	X	X		X		X	X	X	X			

CONT. FIG. 4.14. CEDULA DE CUANTIFICACION, PRETEST

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
1	199.98	0
2	100.00	0
3	499.95	0
4	100.00	0
5	327.24	0
6	100.00	0
7	472.7	0
8	100.00	0
9	236.34	0
10	100.00	0
11	136.35	0
12	100.00	0
13	100.00	0
14	127.26	0
15	81.81	18.18
16	90.90	9.09
17	136.35	9.09
TOTAL	3008.87	36.37

**FIG. 4.15. CUADRO RESUMEN**

Para esta reseña he considerado los porcentajes mayores al 150% teniendo:

- \* en la pregunta 1 un 199.98% (importancia del Recurso Humano)
- \* en la pregunta 3 un 499.95% en relación al proceso que se realiza en la organización

- \* en la pregunta 5 un 327.24% en relación a las técnicas en las que se basa dicho proceso
- \* en la pregunta 7 un 472.7% indica el procedimiento que se sigue cuando se requiere de personal en la organización.
- \* en la pregunta 9 con un 23.34% se refiere a las características que se consideran para elegir a un candidato cuando se cuenta con 2 ó más de ellos.
- \* la pregunta 11 con un 136.37% refiere a la opinión sobre la frase manejada en ella.
- \* las preguntas 14 y 17 con 127.26% y 136.35% respectivamente son dirigidas hacia la normatividad sobre el Reclutamiento y la Selección de Personal

CATEGORIA	F.R. %	ABSTENCIONES	H.C.	H.N.
12) H.C.	100	9.09	100	0
13)DIAGNOS- TICO (H.C.)	100	0	0	0
14) H.C.	127.26	9.09	127.26	0
15) H. NULA	81.81	9.09	0	81.81
16)DIAGNOS- TICO (H.N.)	90.90	0	0	0
17) H. NULA	136.35	9.09	136.35	0
TOTAL	636.32	36.36	363.61	81.81

**FIG. 4.16. CUADRO DE INTERPRETACION**

Como se puede observar, las respuestas dirigidas hacia la Hipótesis Nula, corroboran nuestra Hipótesis Central en un 363.61% mientras que para la Hipótesis Nula solo un 81.81%

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
HIPOTESIS CENTRAL	363.61	18.18
HIPOTESIS NULA	81.81	18.18
TOTAL	445.42	36.36

**FIG. 4.17. CUADRO DE ELEMENTOS**

Nuevamente las respuestas reafirman la Hipótesis Central en un 363.61%, mientras que para la Hipótesis Nula solo un 81.81%

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
DIAGNOSTICO (H.C.)	100.00	0
DIAGONSOTICO (H.N.)	90.90	0
TOTAL	190.90	0

**FIG. 4.18. CUADRO DIAGNOSTICO**

Con estos porcentajes se apoya la Hipótesis Central manejada en un 190.90%, ya que se considera que a mayor uso del proceso y técnicas de Selección de Personal, la organización se abastece de personal calificado encausado a los objetivos de la misma, mientras que para la pregunta diagnóstico.

RESPUESTA	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5	6	FA	FR%
1. SI NO			X	X	X		X	3 1	50.00 16.66
2. SI NO			X	X	X		X	4	66.66
3. A) B)			X	X	X		X	4	66.66
4. A) B) C)				X	X		X	3 0 1	50.00 0 16.66
5. SI NO			X		X		X	3 1	50.00 16.66
6. • SOLICITUD • ENTREVISTA EN SELECCIONÓ • EXAMEN PSICOMÉTRICO • EXAMEN PSICOLÓGICO • EXAMEN DE CONOCIMIENTOS • ENTREVISTA EN EL AREA • EXAMEN MÉDICO • INVESTIGACIÓN SOCIOECONÓMICA				X				1	16.66
7. SI NO			X	X	X		X	1 3	16.66 50.00
8. A) B) C)			X	X	X		X	4	66.66
9. SI NO			X	X	X		X	4	66.66

**FIG. 4.19 CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN DISEÑO EXPERIMENTAL POSTEST**

10.								
SI		X	X	X		X	4	66.66
NO								
* SELECCIÓN ACIERTADA			X	X			2	33.33
* SE OBTIENE LA PERSONA REQUERIDA DE ACUERDO AL PERFIL DEL PUESTO		X	X			X	3	50.00
11.								
A)								
B)								
C)								
D)		X	X	X		X	4	66.66
E)								
12.								
SI		X	X	X		X	4	66.66
NO								
13.								
* APORTACIÓN A LA EMPRESA			X	X			2	33.33
* PROPORCIONA RESULTADOS ÓPTIMOS		X					1	16.66
* BUEN CONTENIDO			X			X	2	33.33
14.								
A		X	X	X		X	4	66.66
B								
C								
15.								
A)								
B)		X	X	X			3	50.00
C)								
D)						X	1	16.66
E)								

CONT. FIG. 4.19. CEDULA DE CUANTIFICACION DISEÑO

EXPERIMENTAL, POSTEST



CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
1	66.66	33.32
2	66.66	33.33
3	66.66	33.33
4	66.66	33.32
5	66.66	33.32
6	16.66	83.34
7	66.66	33.32
8	66.66	33.33
9	66.66	33.33
10	66.66	33.33
11	66.66	33.33
12	66.66	33.33
TOTAL	749.92	449.94

**FIG. 4.20. CUADRO RESUMEN**

Aquí se observa que en su mayoría los resultados apoyan a la investigación, ya que considero el 66.66% como 100% y se puede observar que todas las respuestas a excepción de la pregunta 6 cuentan con ese porcentaje, mientras que esta última pregunta cuenta con un 16.66%.

CATEGORIA	F.R. %	ABSTENCIONES	H.C.	H.N.
HIP. CENTRAL	66.66	33.33	66.66	0
HIP. NULA	0	0	0	0
TOTAL	66.66	33.33	66.66	0

**FIG. 4.21. CUADRO DE INTERPRETACIÓN**

Solamente una de las preguntas del test está dirigida hacia la Hipótesis Central, la cual es apoyada al 66.66%. Al existir una normatividad sobre las técnicas de Selección de Personal, se considera que la empresa: Se ve favorecido en el Reclutamiento y la Selección de Personal, incrementa la posibilidad de personal calificado, así como permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la Selección.

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
H.C.	63.63	36.36
H.N.	0	0
TOTAL	63.63	36.36

**FIG. 4.22. CUADRO DE ELEMENTOS**

Nuevamente se reafirma la Hipótesis Central con un 63.63% que corresponde al 100%.

PREGUNTAS	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
13.-	83.32	16.68
14.-	66.66	33.33
15.-	66.66	33.32

**FIG. 4.23. EVALUACIÓN INSTRUMENTO POSTEST DEL DISEÑO EXPERIMENTAL.**

Se observó que es una aportación a la empresa que proporciona Resultados "Óptimos" por su "Buen contenido". También se consideró en un porcentaje superior al 50 que el expositor domina el tema.

Si se consolidaran los resultados obtenidos en la evaluación del cuestionario posttest, se observa que la media se encuentra en el rango de "Bien".

## **DISEÑO EXPOFACTO**

### 4.5.3. APLICACIÓN DEL DISEÑO EXPOFACTO

CUESTIONARIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	F/A	FR%
1. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X			4 5	36.36 45.45
2. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X			9	81.81
3. A) B)	X	X	X	X	X	X	X	X	X			9	81.81
4. A) B) C)		X										1 8	9.09 72.72
5. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X			9	81.81
6. ABSTENCIONES	X	X	X	X	X	X	X	X	X			9	81.81
7. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X			2 7	18.18 63.63
8. A) B) C)	X	X	X	X	X	X	X	X	X			8 1	72.72 9.09
9. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X			9	81.81
10. SI NO * SE OBTIENE PERSONAL ADECUADO * OTROS PUNTOS DE VISTA * VISION AMPLIA * PROCESO DETALLADO * EN ENTREVISTAS SE OBTIENE INFORMACION SUFICIENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X			7 2 5 1 3 1 2	63.63 18.18 45.45 9.09 27.27 9.09 18.18

FIG. 4.24. CÉDULA DE CUANTIFICACIÓN POSTEST

11. A) B) C) D) E)	X	X	X	X	X	X	X	X	X			9	81.81
12. SI NO	X	X	X	X	X	X	X	X	X			7 2	63.63 18.18
13. * INTERESANTE * MUY IMPORTANTE * AYUDA A LA BUENA SELECCIÓN * FALTA DETALLAR INFORMACIÓN * LA EMPRESA NO TIENE LA POSIBILIDAD DE LLEVARLO A CABO	X		X	X	X	X	X	X	X			7 2 4	63.63 18.18 36.36
	X											1	9.09
						X		X				2	18.18
14. A B C	X		X		X		X	X				5	45.45
		X		X		X			X			4	36.36
15. A) B) C) D) E)	X			X	X		X	X	X			1 5 3	9.09 45.45 27.27

CONT. FIG. 4.24. CEDULA DE CUANTIFICACIÓN POSTEST

CATEGORIA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
1	81.81	18.18
2	81.81	18.18
3	81.81	18.18
4	81.81	18.18
5	81.81	18.18
6	81.81	18.18
7	81.81	18.18
8	81.81	18.18
9	81.81	18.18
10	81.81	18.18
11	81.81	18.18
12	81.81	18.18
TOTAL	981.72	218.16

**FIG. 4.25. CUADRO RESUMEN**

Aqui se puede observar que en su mayoría los resultados apoyan a la investigación, ya que se considera el 81.81% como el 100%



CATEGORIA	F.R. %	ABSTENCIONES
HIPÓTESIS CENTRAL	81.81	18.18
HIPÓTESIS NULA	0	18.18
TOTAL	81.81	33.33
CALIFICACIÓN PRORRATEADA	H.C. = 99.99 H.N. = 0	

**FIG. 4.26. CUADRO DE INTERPRETACIÓN**

Solamente una de las preguntas del test está dirigida hacia la Hipótesis Central, la cual es apoyada al 81.81%. Al existir una normatividad sobre las técnicas de Selección de Personal, se considera que la empresa: Se ve favorecida en el Reclutamiento y la Selección de Personal, incrementa la posibilidad de personal calificado, así como permite mayor confiabilidad y validez en el resultado de la Selección.

CATEGORÍA	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
H.C.	81.81	18.18
H.N.	0	0
TOTAL	81.81	18.18

**FIG. 4.27. CUADRO DE ELEMENTOS**

Nuevamente se reafirma la Hipótesis Central con un 81.81% que corresponde al 100%.

PREGUNTAS	FRECUENCIA RELATIVA	ABSTENCIONES
13.-	145.44	18.18
14.-	81.81	18.18
15.-	81.81	18.18

**FIG. 4.28. EVALUACIÓN INSTRUMENTO POSTEST DEL DISEÑO EXPOFACTO.**

La conferencia resulto ser "interesante, importante que ayuda a la Buena Selección"; así mismo se registró que falta detallar información. La empresa no se encuentra en posibilidades de llevarlo a cabo.

El expositor fue califido "Muy Bien".

De toda la información cualificable y cuantificable que conforman el caso práctico, se obtuvo que en base al fenómeno objeto de estudio y a los resultados generales obtenidos en él, se hace la comparación de los 3 diseños utilizados para su desarrollo.

Si se comparan los 3 diseños, en cuanto a resultados, tomando como fuente al Cuadro de Elementos así como el cuadro diagnóstico de cada diseño, se avalan los resultados a favor de la Hipótesis Central por una diferencia considerablemente notoria.

Al realizar la correlación del Pretest, se observa que la diferencia entre los diseños experimental y cuasiexperimental es de 9.08%, lo que significa que el índice de discrepancia en cuanto al apoyo de la Hipótesis Central, es casi nulo y el promedio de apoyo hacia la Hipótesis Central de estos 2 diseños es de 90.92.

Para la Hipótesis Central se tiene que la diferencia entre los 2 diseños es de 18.19, lo cual es una diferencia entre 100 en el Diseño Cuasiexperimental y 81.81 en el experimental, lo que se debió a

mortalidad experimental, pero al prorratearlo, el 81.81% se convierte en 100%. El remanente o diferencia es igual a cero, lo cual indica que no existió apoyo hacia la Hipótesis Nula.

Al correlacionar al Posttest de cada diseño se puede observar que la diferencia entre el diseño experimental y cuasiexperimental para la Hipótesis Central e Hipótesis Nula, es igual a cero, lo que significa que no existió diferencia alguna, es decir, existe semejanza.

Así mismo también se encontró semejanza en la aplicación del Diseño experimental - expofacto dentro del cuadro de elementos en la Hipótesis Central e Hipótesis Nula en el Posttest.

## CONCLUSIONES

El objetivo principal fué ubicar al lector en el punto de partida de la investigación: los Recursos Humanos; ya que constituyen una parte esencial dentro de la organización.

De igual manera se definió a la Administración como: **la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.**

Así mismo considero que cualquier esfuerzo por definir la Administración de Recursos Humanos debe contemplar la aplicación del Proceso Administrativo y a partir de esto, la Administración de Personal se encargará de la contribución del incremento y consecución del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, y las habilidades de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia empresa y de la sociedad en general.

Por lo anterior, la organización puede considerarse como un sistema, esto es, una interacción entre los elementos que la componen, en donde si existe una modificación en cualquiera de ellos, sufre un cambio en los demás, y por lo tanto en la organización.

Dentro de la organización considero que el Recurso Humano es el elemento que va a hacer posible el desarrollo y consecución de los objetivos en la organización ya que sin este no existiría dicha organización.

Así mismo, sostengo que el Reclutamiento es una actividad que considera las necesidades de personal de la organización con el fin de ayudar a la Selección de Personal en la realización de su proceso; ayuda a la organización a contar con su propio personal en el momento en que se requiera ocupar un puesto vacante.

Puedo decir también que el Reclutamiento es auxiliar a la Selección de Personal, ya que este nos va a dotar de candidatos para poder seleccionar entre ellos al que reúna las características del puesto vacante, esto es a través de más Fuentes de Reclutamiento que se clasifican en: Internas y Externas.

Las Fuentes Internas son las oportunidades que se presentan de encontrar aspirantes dentro de la organización y están representadas fundamentalmente por:



- Promociones,
- Transferencias,
- Antiguos trabajadores de la Empresa,
- Personas recomendadas por los propios trabajadores de la organización.

Promoción es el cambio de asignación de un puesto de nivel inferior a uno superior dentro de la organización, pero en el que las responsabilidades son mayores.

La Transferencia implica el cambio de un individuo, de un puesto a otro de nivel jerárquico y remuneraciones similares. La transferencia hace posible la asignación de un empleado en el puesto donde más se requieren sus servicios.

Los Antiguos trabajadores de la empresa son las personas que a pesar de sus conocimientos y habilidades se vieron obligadas a dejar de prestar sus servicios por problemas habidos en la empresa o personales.

Este tipo de Fuentes de Reclutamiento ayudan a la organización a contar con su propio personal en el momento que se requiera ocupar un puesto vacante. Cuando no contamos dentro de la organización con personal para ocupar un determinado puesto vacante, es el momento para recurrir a las fuentes externas.

2.- Las fuentes externas están representadas por:

- Bolsa de Trabajo
- Por otras empresas
- Oficinas de colocación
- Por la puerta de la calle

Las Bolsas de Trabajo como son las de las Universidades, de las Escuelas Tecnológicas y Comerciales, permiten contar con candidatos de una preparación técnica y por lo tanto, se escoge de acuerdo a las necesidades específicas de la organización.

Por otras empresas se entiende en reclutar personal que labora en organizaciones diferentes, o bien, cuando organizaciones ajenas recomiendan personal que por políticas no pudieron ocupar.

Las Oficinas de Colocación proveen a la organización del elemento humano capaz de desempeñar las funciones del puesto de que se trate.

La Puerta de la Calle considera aquellos candidatos que se presentan a solicitar trabajo a la organización trayendo esto consigo el encontrar a través de este tipo de fuente al candidato que se requiere.

También se consideró a los Medios de Reclutamiento que son las formas de hacer contacto con los candidatos interesados:

- Requisición al Sindicato
- Carta y teléfono
- Periódico
- Folletos y boletines

La requisición al Sindicato se usa cuando la empresa tiene la obligación de acudir al sindicato para solicitar el abastecimiento de **Recursos Humanos**

La carta y el teléfono se usan simultáneamente al solicitar los Recursos Humanos a las oficinas de colocación, con el objeto de mencionar las características personales y los requerimientos a cubrir.

c) El Periódico.

Publica las ofertas de empleo, así como los requisitos que deberán cumplir para cubrir las vacantes, con el objeto de que el número de solicitantes sea reducido.

d) Folletos y Boletines.

Las organizaciones los editan señalando las posibilidades de empleo que en ellas se presentan, así mismo, los requisitos para cubrir la vacante y las remuneraciones que ofrece la organización.

Para realizar la Selección de Personal, en la organización se consideran los requerimientos y recursos de la misma; esto nos lleva a cumplir sus objetivos. Paralelamente ofrece opciones de realización al individuo que se desarrolla en la organización por sus diferencias individuales, entendiéndose por dichas diferencias a las cualidades, aptitudes y características de cada persona.

Gracias a la Selección de Personal se encuentra a la persona cuyas características propias coincidan con las del puesto vacante. Esto resulta interesante, pues como sabemos, un individuo no cuenta a detalle con cada una de las características que requiere el puesto, esto es, el ser humano no es una máquina.

El Proceso de Selección de Personal implica el hecho de considerar las características propias del individuo y es pues, en su totalidad, el conjunto de etapas (técnicas aplicables al candidato) que se deben ir superando hasta llegar a un momento anterior a su contratación.

Considero que cada etapa de la Selección de Personal es la aplicación de cada una de las técnicas de Selección, que son:

- Solicitud de empleo
- Exámenes Psicométricos
- Exámenes Psicológicos
- Exámenes de Conocimientos
- Entrevista
- Examen Médico
- Investigaciones

La Solicitud de empleo es un inventario biográfico y escrito del solicitante, siendo así una guía para la realización de las entrevistas.

Sobre los Exámenes Psicométricos se comentó que psicológicamente, la evaluación definitiva es una síntesis en las relaciones de los resultados que arrojen las distintas pruebas aplicadas al candidato y esto servirá para dar una aproximación de las capacidades que el sujeto tiene para un determinado trabajo.

No existe una diferencia marcada entre los exámenes psicológicos y los psicotécnicos ya que se avocan a los rasgos de personalidad, pero la diferencia radica en la aplicación de los resultados de estas pruebas, es decir, los exámenes psicológicos miden los rasgos de personalidad del individuo en sí y los psicotécnicos miden las características del individuo respecto al puesto a ocupar.

El Examen de Conocimientos es aquel que mide las habilidades en cuanto a cuestiones teóricas y prácticas del puesto, entendiendo por teóricas el respaldo que tenga el individuo en cuanto a preparación académica y por práctico entendemos aquellas habilidades que el

individuo posee con respecto al uso de maquinaria y equipo en relación directa al puesto.

La Entrevista es el punto en donde vamos a redondear los conceptos que previamente habíamos obtenido del candidato, pudiendo así elaborar un reporte del cual depende la contratación del candidato.

Los trabajadores de la organización deben ser sometidos a un Examen Médico antes de su ingreso; esto es una protección tanto para el trabajador como para la empresa.

Gracias a las Investigaciones se corrobora la información que el solicitante nos haya proporcionado durante las etapas anteriores del Proceso de Selección.

Lo enunciado nos permite establecer una relación con la Hipótesis Central, la cual dice:

Si la organización utiliza el Reclutamiento y la Selección de Personal y este favorece al abastecimiento de recursos humanos, por tanto

obtendrá personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa, Luego entonces, a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal, la empresa se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa.

Como se puede observar en el contenido de nuestra Hipótesis Central, se guarda una estrecha relación entre lo que sostiene ésta y el contenido teórico de la investigación y es de esta manera como el resultado del Capítulo I está directamente relacionado con la Administración y los Recursos Humanos. El Capítulo II abarca el tema de Reclutamiento como el antecesor de la Selección de Personal, y a su vez define y describe el proceso a seguir para la Selección de Personal y las técnicas que integran dicho proceso.

Esto es lo que comprende a la parte teórica de la investigación. Para el Caso Práctico tenemos la presencia de diferentes diseños cuyo resultado está expresado en las siguientes tablas:



TABLA 1

EMPRESA	GRUPO IUSA		UNILEVER		PEPSICO	
DISEÑO	D. CUASIEXPERIMENTAL		DISEÑO EXPERIMENTAL		DISEÑO EXPOFACTO	
CUADROS	PRETEST	POSTEST	PRETEST	POSTEST	PRETEST	POSTEST
<b>CUADRO DE ELEMENTOS</b>						
HIP. CENTRAL	354.53	63.63	363.61	63.63	-----	81.81
HIP. NULA	100.00	-----	81.81	-----	-----	-----
TOTAL	454.53	63.63	445.42	63.63	-----	81.81
<b>CUADRO DIAGNÓSTICO</b>						
DIAG. HIP. CENTRAL	100.00	-----	100.00	-----	-----	-----
DIAG. HIP. NULA	100.00	-----	90.90	-----	-----	-----
TOTAL	200.00	-----	190.90	-----	-----	-----

Se comparan los 3 diseños de investigación en cuanto a los resultados del cuadro de elementos para Hipótesis Central e Hipótesis Nula en Pretest - Postest y el Cuadro Diagnóstico de Hipótesis Central e Hipótesis Nula para pretest en los 3 diseños. En estos resultados avalan a la Hipótesis Central por una diferencia considerablemente notoria. Así mismo con esta tabla se sientan las bases para correlacionar los resultados obtenidos por cada diseño. Se tomaron las reseñas de los cuadros utilizados para fines explicativos acerca de las cantidades como lo externo en el capítulo IV.

TABLA 2

DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS EN CANTIDADES DE PRETEST (FUENTE: CUADRO DE ELEMENTOS)		
RELACION DE DISEÑOS	HIPÓTESIS CENTRAL	HIPÓTESIS NULA
CUASIEXPERIMENTAL - EXPERIMENTAL	9.08	18.19
CUASIEXPERIMENTAL - EXPOFACTO	NO APLICA	NO APLICA
EXPERIMENTAL - EXPOFACTO	NO APLICA	NO APLICA

Se observa que la diferencia entre el diseño experimental y cuasiexperimental es de 9.08, lo que significa que el índice de discrepancia en cuanto al apoyo de la Hipótesis Central es casi nulo y el promedio de apoyo hacia la Hipótesis Central de estos 2 diseños es de 90.92.

Para la Hipótesis Central se tiene que la diferencia entre los 2 diseños es de 18.19, lo cual es una diferencia entre 100 en el Diseño Cuasiexperimental y 81.81 en el experimental, lo que se debió a mortalidad experimental pero al prorratearlo el 81.81 se convierte en 100%. El remanente o diferencia es igual a cero, lo cual indica que no existió apoyo hacia la Hipótesis Nula.

Para la Relación cuasiexperimental- expofacto y experimental - expofacto no aplica ningún tipo de diferencia ya que en el diseño expofacto no existe el pretest.

TABLA 3

DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS EN CANTIDADES DE POSTEST (FUENTE: CUADRO DE ELEMENTOS)		
RELACION DE DISEÑOS	HIPÓTESIS CENTRAL	HIPÓTESIS NULA
CUASIEXPERIMENTAL - EXPERIMENTAL	0	0
CUASIEXPERIMENTAL - EXPOFACTO	18.18	0
EXPERIMENTAL - EXPOFACTO	18.18	0

Se observa que la diferencia entre el diseño experimental y cuasiexperimental para la Hipótesis Central e Hipótesis Nula es igual a cero lo que significa que no existió diferencia alguna los resultados obtenidos en estos diseños, esto es, existe semejanza.

En cuanto a la relación de los diseños cuasiexperimental - expofacto es de 18.18 lo cual se interpreta como un aumento en el porcentaje de apoyo a la Hipótesis Central en el diseño expofacto y esto se debe a que como en este diseño no existe pretest la aplicación de la Variable independiente se concentra solo en el grupo en que se le aplica Posttest y esto aumenta su porcentaje.

Para la aplicación del diseño experimental - expofacto se observan las mismas diferencias por las mismas causas, esto es, existe semejanza el diseño experimental - expofacto en cuadro de elementos en la Hipótesis Central e Hipótesis Nula en el postest.

TABLA 4

DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS EN CANTIDADES DE PRETEST (FUENTE: CUADRO DIAGNOSTICO)		
RELACION DE DISEÑOS	HIPÓTESIS CENTRAL	HIPÓTESIS NULA
CUASIEXPERIMENTAL - EXPERIMENTAL	0	9.1
CUASIEXPERIMENTAL - EXPOFACTO	NO APLICA	NO APLICA
EXPERIMENTAL - EXPOFACTO	NO APLICA	NO APLICA

Con respecto a la relación en el diseño cuasiexperimental - experimental se observó lo siguiente: en cuanto a la Hipótesis central, la diferencia fue igual a cero lo que indica que no existe diferencia alguna en el momento pretest para estos 2 diseños, por lo que la Variable independiente establece su confiabilidad y validez.

En cuanto a la hipótesis nula se observó una diferencia de 9.1 ya que el apoyo para el diseño cuasiexperimental hacia la Hipótesis nula fue de 100 y en el diseño experimental fue de 90.90 lo que indica que en el momento pretest para estos 2 diseños el apoyo hacia la hipótesis Nula tuvo un decremento de 9.1.

Hablando de números se observó que las diferencias registradas en los momentos pretest - postest para los 3 diseños de investigación que son:

Cuasiexperimental             X

Experimental                 X

Expofacto                    X

Al ser prorrateadas desaparecen, esto es que el Factor de Invalidez Interna aplicable a la investigación fue la MORTALIDAD EXPERIMENTAL que registró un factor para los 3 diseños de un total de 0.9, lo que indica, como se mencionó anteriormente, que la confiabilidad de la investigación no sufre alteración alguna.

Nota: Al observar el Cuadro de Factores de Invalidez, se aprecia que está catalogado como un Factor Controlable. En la Introducción se

mencionó que la Técnica de Recopilación de datos para el Caso Práctico fue un Cuestionario que nos permitió, por sus características, circunstancias y momento de la investigación, obtener datos confiables para ser aplicados al procesamiento de datos y por tanto a los resultados finales de la investigación.

Por lo planteado anteriormente sostengo, en base al fenómeno objeto de estudio y a los resultados generales obtenidos en el caso práctico, que la investigación se ubica en un Conocimiento Pre-científico al no existir una ruptura epistemológica y una aplicación directa de la misma de tal manera que la investigación plantea y sostiene un conocimiento General y no Universal.

Esto se debe a las limitaciones propias de la investigación planteadas en el marco teórico y el contexto del área administrativa a la que me avoqué.

En general se concluye que la investigación cubre satisfactoriamente los Objetivos Planteados y que haciendo referencia de nuestra Importancia Teórica y Social, la investigación puede sentar bases para

el futuro investigador del área de Recursos Humanos, así como brindar la oportunidad de lograr la ruptura epistemológica y conseguir ser la base para un conocimiento Científico.

Con respecto a la relación cuasiexperimental - expofacto y experimental - expofacto no aplica ninguna diferencia ni semejanza ya que no existe momento pretest para el diseño expofacto en donde la variable independiente es igual al diseño I y II, por tanto se confirma que:

- a) Los diseños implementados permiten establecer una confiabilidad y validez en cuanto a la Hipótesis Central y el instrumento implementado para su confirmación, esto es, Variable Independiente.
- b) Los instrumentos de medición Pretest - Postest no muestran una desviación que podría caracterizar la invalidez de los Resultados por lo tanto se confirma la relación entre estos y la hipótesis central, así como con el fenómeno objeto de estudio.

- c) La mortalidad registrada permite establecer una desviación de 0.9 en cuanto al coeficiente de validez, por lo que se considera no afecta la confiabilidad de los resultados obtenidos.
  
- d) Lo anterior define la correlación de los resultados que se expresa en las tablas 1, 2, 3 y 4, lo cual permite establecer las condiciones prácticas de la investigación.

Es así como esta investigación termina, esperando que los conceptos hayan sido de fácil comprensión para los lectores y que de ellos se pueda aprender y retomar nuevas investigaciones.



## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) RÍOS Szalay, Adalberto y PANIAGUA Aduna, Andrés  
**ORÍGENES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial Trillas  
Edición 1ª  
México D.F. 1984  
pag. 10
- 2) Idem, pag. 13
- 3) MERCADO H., Salvador  
**ADMINISTRACIÓN APLICADA TEORÍA Y PRÁCTICA**  
Editorial Limusa  
Edición 1ª  
México D.F. 1989  
pag. 15
- 4) Idem, pag. 17
- 5) RÍOS Szalay, Adalberto y PANIAGUA Aduna, Andrés  
**ORÍGENES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial Trillas  
Edición 1ª  
México D.F. 1984  
pag. 151

- 6) **ARIAS Galicia, Fernando**  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial Trillas  
Edición 13ª  
México, D.F., 1984.  
pág. 23
  
- 7) **HAMPTON, David R.**  
**ADMINISTRACIÓN CONTEMPORANEA**  
Editorial MC. GRAW HILL  
Edición 2a.  
México, 1988  
pág. 8
  
- 8) **REYES Ponce, Agustín**  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL 1a. PARTE**  
Editorial LIMUSA  
México, D.F., 1983  
pág. 15
  
- 9) **HERNÁNDEZ, Sergio y BALLESTEROS, Nicolás**  
  
México D.F.  
pag.
  
- 10) **SIKULA, Andrew**  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN**  
**EMPRESAS**  
Editorial LIMUSA  
México, D.F., 1983  
Pág. 17

- 11) CHIAVENATO, Idalberto  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial MC. GRAW HILL  
México, .D.F., 1983.  
pág. 139
  
- 12) WERTHER, JR. William B., Keith Davis  
**DIRECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS**  
Editorial McGRAW HILL  
España 1982  
pág. 32
  
- 13) Idem pág. 62
  
- 14) CHIAVENATO, Idalberto  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial MC. GRAW HILL  
México, .D.F., 1983.  
pág. 139
  
- 15) ARIAS Galicia, Fernando  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial Trillas  
Edición 13a.  
México, D.F., 1984.  
pág. 23
  
- 16) SÁNCHEZ B., Francisco  
**TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL  
México D.F., 1982  
pág. 32

- 17) WERTHER, JR. William B., Keith Davis  
**DIRECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS**  
Editorial McGRAW HILL  
España 1982  
pág. 64
  
- 18) WENDEL D., French  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, Desarrollo de Recursos Humanos**  
Editorial LIMUSA  
México D.F., 1989  
pág. 270
  
- 19) MUNDO B. Y RAMIREZ R.  
**TESIS: EL PROCESO DE RELUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES**  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Contaduría y Administración  
México D.F., 1977  
pág. 27
  
- 20) Idem pag. 29
  
- 21) Idem pág. 31
  
- 22) SÁNCHEZ B., Francisco  
**TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
México D.F., 1982  
pag. 97
  
- 23) Idem, pag. 55

- 24) SIKULA, Andrew  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS**  
Editorial Limusa  
México D.F., 1983  
pag. 17
- 25) FLIPPO, Edwin B.  
**PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**  
Editorial McGRAW HILL  
México D.F., 1980  
pág. 130
- 26) STRAUSS, George y Sayless, Leonard  
**PERSONAL, PROBLEMAS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial PRENTICE HALL-HISPANOAMERICANA  
México D.F., 1985  
pág. 383
- 27) MERCADO H., Salvador  
**ADMINISTRACIÓN APLICADA TEORÍA Y PRÁCTICA**  
Editorial NORIEGA  
pag. 380
- 28) OROZCO, Jorge Enrique  
**PROCESO PRACTICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL**  
Fondo editorial COPARMEX  
México D.F., 1980  
pág. 24

- 29) ARIAS Galicia Fernando  
**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial Trillas  
Edición 13a.  
México, D.F., 1984.  
pag. 257
- 30) ALFARO, G. Marcela  
**EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL EN LOS SERVICIOS COORDINADOS**  
pag. 21
- 31) SIKULA, Andrew  
**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS**  
Editorial LIMUSA  
México, D.F., 1983  
pag. 17
- 32) FLIPPO, Edwin B.  
**PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL**  
Editorial McGRAW HILL  
México D.F., 1980  
pág. 133
- 33) ARIAS Galicia Fernando  
**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial Trillas  
Edición 13a.  
México, D.F., 1984.  
pag. 259

- 34) STRAUSS, George y Sayless, Leonard  
**PERSONAL, PROBLEMAS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial PRENTICE HALL-HISPANOAMERICANA  
México D.F., 1985  
pág. 385
- 35) CHIAVENATO, Idalberto  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial MC. GRAW HILL  
México, .D.F., 1983.  
pág. 145
- 36) WERTHER, JR. William B., Keith Davis  
**DIRECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS**  
Editorial McGRAW HILL  
España 1982  
pág. 73
- 37) SANCHEZ B., Francisco  
**TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL  
México D.F., 1982  
pag. 38
- 38) WENDEL D., French  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, Desarrollo de Recursos Humanos**  
Editorial LIMUSA  
México D.F., 1989  
pág. 255

- 39) OROZCO, Jorge Enrique  
**PROCESO PRACTICO DE RECLUTAMIENTO Y  
SELECCION DE PERSONAL**  
Fondo editorial COPARMEX  
México D.F., 1980  
pág. 38
- 40) MERCADO H., Salvador  
**ADMINISTRACIÓN APLICADA TEORÍA Y PRÁCTICA**  
Editorial Limusa  
Edición 1ª  
México D.F. 1989  
pag. 33
- 41) RÍOS Szalay, Adalberto y PANIAGUA Aduna, Andrés  
**ORÍGENES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial Trillas  
Edición 1ª  
México D.F. 1984  
pag. 185
- 42) MERCADO H., Salvador  
**ADMINISTRACIÓN APLICADA TEORÍA Y PRÁCTICA**  
Editorial Limusa  
Edición 1ª  
México D.F. 1989  
pag. 34
- 43) RÍOS Szalay, Adalberto y PANIAGUA Aduna, Andrés  
**ORÍGENES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial Trillas  
Edición 1ª  
México D.F. 1984  
pag. 171



- 44) MERCADO H., Salvador  
**ADMINISTRACIÓN APLICADA TEORÍA Y PRÁCTICA**  
Editorial Limusa  
Edición 1ª  
México D.F. 1989  
pag. 35
- 45) RÍOS Szalay, Adalberto y PANIAGUA Aduna, Andrés  
**ORÍGENES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN**  
Editorial Trillas  
Edición 1ª  
México D.F. 1984  
pag. 172

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARIAS Galicia Fernando  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial Trillas  
Edición 13a.  
México, D.F., 1984.  
p.p. 524

CAIRE M., MARTHA E.  
**TESIS: EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**  
Universidad Latinoamericana  
México D.F., 1987  
p.p. 203

CHIAVENATO, Idalberto  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
Editorial MC. GRAW HILL  
México, .D.F., 1983.  
p.p. 568

CHRUDEN, Herbert  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**  
Editorial continental S.A.  
México, 1970  
p.p. 245

FLIPPO, Edwin B.  
**PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**  
Editorial McGRAW HILL  
México D.F., 1980  
p.p. 200

HAMPTON, David R.  
**ADMINISTRACIÓN CONTEMPORANEA**  
Editorial MC. GRAW HILL  
Edición 2a.  
México, 1988  
p.p. 580

MC FARLAND, Dalton  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**  
Ed. Fondo de Cultura Económica  
México D.F., 1982  
p.p. 645

MERCADO H., Salvador  
**ADMINISTRACIÓN APLICADA TEORÍA Y PRÁCTICA**  
Editorial NORIEGA  
p.p. 543

MEYERS, Charles y PIGORS, Paul  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**  
Editorial ECASA  
México 1984  
p.p. 650

MUNDO B. Y RAMIREZ R.  
**TESIS: EL PROCESO DE RELUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE  
PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES**  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Contaduría y Administración  
México D.F., 1977  
p.p. 140

OROZCO, Jorge Enrique  
**PROCESO PRÁCTICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL**

Fondo editorial COPARMEX

México D.F., 1980

p.p. 311

PISO R., Myriam  
**TESIS: IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A NIVEL MEDIO EN UNA COMPAÑIA DE SEGUROS DEL ÁREA METROPOLITANA**

Univesidad Iberoamericana

México D.F., 1988

p.p. 203

REYES Ponce, Agustín  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Ia. PARTE**

Editorial LIMUSA

México, D.F., 1983

p.p. 245

ROBBINS, Stephen  
**ADMINISTRACIÓN, TEORÍA Y PRÁCTICA**

Editorial Prentice Hall

México, 1987

p.p. 380

ROMERO Betancourt, Samuel  
**LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA EMPRESA MODERNA**

Editorial C.E.C.S.A.

México D.F., 1982

p.p. 312

ROYER, H. Hank  
**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**  
Editorial Técnica S.A.  
México 1973  
p.p. 413

**ENCICLOPEDIA SALVAT**  
TOMO 9  
México, D.F.  
p.p. 3345

SÁNCHEZ B., Francisco  
**TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL  
México D.F., 1982  
p.p. 97

SIKULA, Andrew  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS**  
Editorial LIMUSA  
México, D.F., 1983  
p.p. 163

STRAUSS, George y Sayless, Leonard  
**PERSONAL, PROBLEMAS HUMANOS EN LA ADMINISTRACION**  
Editorial PRENTICE HALL-HISPANOAMERICANA  
México D.F., 1985  
p.p. 432

TERRY, George  
**PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN**  
Editorial C.E.C.S.A.  
México, 1986  
p.p. 128

THIERAUF, Geeding  
**PRINCIPIOS Y APLICACIONES DE ADMINISTRACIÓN**  
Editorial Limusa  
México 1983  
p.p. 256

WENDEL D., French  
**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, Desarrollo de Recursos  
Humanos**  
Editorial LIMUSA  
México D.F., 1989  
p.p. 656

WERTHER, JR. William B., Keith Davis  
**DIRECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS**  
Editorial McGRAW HILL  
España 1982  
p.p. 120

YODER, Dale  
**MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES**  
Editorial C.E.C.S.A.  
México, 1982  
p.p. 102

## ANEXO A: MARCO TEÓRICO

### NOMBRE DEL PROBLEMA

EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL  
COMO FUENTE DE ABASTECIMIENTO DE PERSONAL  
CALIFICADO EN LA EMPRESA CORPORATIVA

### VARIABLE INDEPENDIENTE

El reclutamiento y la Selección de Personal.

### VARIABLE DEPENDIENTE

Fuente de Abastecimiento de personal calificado en la empresa  
corporativa

### IMPORTANCIA SOCIAL

Deseo dar a conocer, por medio de la presente investigación, la  
importancia de las actividades de Reclutamiento y Selección de  
Personal dentro de la empresa, logrando así, el bienestar tanto  
individual como colectivo al incrementar la productividad poniendo al  
hombre adecuado en el puesto adecuado.



### IMPORTANCIA TEÓRICA

Quiero dejar un antecedente al futuro administrador, acerca de la importancia del Reclutamiento y la Selección de Personal estableciendo un conocimiento del proceso y técnicas que se implementan en ellos y así conocer sus limitantes y la importancia de su aplicación en la empresa, como herramienta para encausar la fuerza de trabajo hacia objetivos primordiales de ésta.

### HIPÓTESIS ALTERNA #1

Si el Reclutamiento y la Selección de Personal son encausadas a las necesidades de la empresa, **por tanto**, al hacer uso del Reclutamiento y la selección, aumentará la productividad en la empresa. **Luego entonces**, al incrementar el uso del Reclutamiento y la Selección de Personal encausadas a la empresa, aumentará la productividad en la misma.

### HIPÓTESIS ALTERNA #2

Si la organización utiliza el Reclutamiento y la Selección de Personal para el abastecimiento de recursos humanos, **por tanto** obtendrá personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa. **Luego**

entonces, a mayor uso del Reclutamiento y la Selección de Personal, la empresa se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa.

### HIPÓTESIS ALTERNA #3

Si se tiene un control sobre el Reclutamiento y la Selección y éste favorece la calidad del Personal, por tanto se utilizan las técnicas de solicitud, entrevista, exámenes psicológicos, psicotécnicos, de conocimientos y prácticos, examen médico e investigaciones, se estandarizará el proceso de Selección de Personal. Luego entonces, a mayor estandarización del proceso de Selección de Personal, mayor uso de las técnicas de solicitud, entrevista, exámenes: psicométricos, psicológicos y de conocimientos, examen médico e investigaciones, obteniendo así un mayor control sobre el mismo.

### HIPÓTESIS CENTRAL

Si la organización utiliza el Reclutamiento y la Selección de Personal y este favorece al abastecimiento de recursos humanos, por tanto obtendrá personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa, Luego entonces, a mayor uso del Reclutamiento y la

Selección de Personal, la empresa se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa.

### HIPÓTESIS NULA

Si la organización utiliza el Reclutamiento y la Selección de Personal y estos NO favorecen al abastecimiento de recursos humanos, por tanto NO obtendrá personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa. Luego entonces, a mayor uso del proceso y técnicas de Selección de Personal, la empresa NO se abastecerá de personal calificado y encausado a los objetivos de la empresa.

### OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Establecer el conocimiento sobre un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de los miembros de la empresa, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

### OBJETIVO PARTICULAR

Dar a conocer a través de la presente investigación las técnicas en las que se apoya el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, al igual que su importancia como fuente de abastecimiento de personal calificado para la empresa.

### OBJETIVO ESPECÍFICO

Reclutar, Seleccionar y contratar al Recurso Humano con cualidades que cubran las necesidades de la empresa, encausando a dicho Recurso para mantener un equilibrio en las relaciones de trabajo dentro de la organización.

### OBJETO DE ESTUDIO

ÁREA: Personal.- El Recurso Humano con cualidades que cubren las necesidades de la empresa, motivándolo para mantener un equilibrio en las relaciones de trabajo dentro de la organización.

Lo anterior define al área de personal como un objeto conceptual simple, pues se basa en teorías administrativas, las cuales utilizan métodos: Inductivo, analítico, sintético, analógico y experimental, con los diseños de investigación O X O, O X O, X O

Sin embargo a medida que vaya relacionando el área con las diferentes ciencias podemos observar que se convierte en un objeto conceptual complejo, pues tiene estrecha relación con algunas ciencias complementarias como son: Sociología, Economía y Psicología

### MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

#### MÉTODO INDUCTIVO

Partiendo de la observación del Reclutamiento y la Selección de Personal, denoto que su validez estriba en la relación directa que guarda con las ciencias implementadas (Método General).

#### MÉTODO ANALÍTICO

Se aplica el método analítico en el momento que partimos de la disciplina de administración, que contempla a la organización dentro de la cual está el área de Recursos Humanos, la que a su vez se

conforma de una serie de actividades siendo estas el Reclutamiento y la Selección de Personal.

Para efectos de esta investigación ahondaré la base del Reclutamiento y la Selección, como es:

- \* Fuentes
  - \* Medios
  - \* Solicitud
  - \* Entrevista
  - \* Exámenes: Psicométricos, psicológicos y de conocimientos.
  - \* Examen Médico
  - \* Investigaciones
- (Método Particular)

### MÉTODO SINTÉTICO

El contemplar el Reclutamiento y la Selección de Personal como parte fundamental para el abastecimiento de personal calificado de la empresa (Método Particular).

## MÉTODO DEDUCTIVO

Surge a partir de la relación que guardan las ciencias y disciplinas del comportamiento humano como: Sociología y Psicología, así como la economía, que forman parte de las ciencias implementadas en el Reclutamiento y la Selección de Personal (Método General).

## TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

### GENERALES

Recurriré a:

- \* Análisis de Contenido,
- \* Técnicas de Fichero,
- \* Fichas de Campo,
- \* Cuestionarios y
- \* Encuestas.

Sin embargo se considera la posibilidad de utilizar las entrevistas.

## PARTICULARES

Para lo que concierne a la Investigación de Campo se considera el uso de entrevistas con personas especializadas y/o calificadas para el asesoramiento en la conducción del tema.

## UBICACIÓN TEMPORAL Y ESPACIAL

México D.F., 30 de Agosto de 1995 a Diciembre de 1996.

Universidad Latinoamericana, Escuela de Contaduría y Administración.

Unilever de México, Departamento de Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos.

## DELIMITACIÓN TEÓRICA

La investigación solo abarca lo referente al Reclutamiento y la Selección de Personal.

Considerándose conceptos de Economía, Psicología y Sociología, que guarden una relación directa con las técnicas de Reclutamiento y Selección de Personal que son:

Fuentes, Medios, Solicitud, entrevista, exámenes: psicométricos, psicológicos y de conocimientos, examen médico e investigaciones.



Así mismo tomaré en consideración aquellas actividades del área de Recursos Humanos, que guarden una relación directa con el Reclutamiento y la Selección de Personal como pueden ser:

- \* Capacitación y Desarrollo
- \* Relaciones Laborales
- \* Nóminas
- \* Sueldos y Salarios
- \* Relaciones sindicales
- \* Trabajo Social
- \* Prestaciones
- \* Seguridad Social
- \* entre otras.

#### **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- 1.- El Reclutamiento y la Selección de Personal no se consideran como universales.
- 2.- Las fuentes de Información son limitadas.
- 3.- No todas las organizaciones realizan un proceso de Selección y las que lo hacen no aplican las mismas técnicas.
- 4.- El tiempo de recopilación y redacción de datos es limitado.

## ANEXO B: GLOSARIO

## GLOSARIO

**ACTIVIDAD MENTAL.** Es la suma o capacidad global del individuo para actuar de un modo provisto de finalidad, para pensar racionalmente y para tratar de enfrentarse de un modo eficaz con su medio.

**ACTIVIDAD MOTRIZ.** En relación con los objetos; es aprender a manipular una cosa o actuar en relación directa con ella. En relación con el lenguaje; es un medio de anotar, recibir o comunicar ideas. En relación con los sentimientos; es comunicar a otros ideas y sentimientos como lograr armonía entre la conducta y el estado afectivo del individuo. En resumen, es el uso coordinado de diferentes partes del cuerpo.

**AUTOMATISMO.** Es la actividad que no requiere el dominio consciente del ejecutante.

**CANDIDATO.** Es el que pretende algún cargo o título. Persona que se propone para un cargo.

**CIENCIA.** Conjunto de conocimientos ordenados y sistematizados de validez universal, fundamentados en una teoría referente a verdades generales.

**COORDINACIÓN.** Es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez en el desarrollo y consecución de los objetivos.

**DESEMPEÑO.** Es ejercer cargos o funciones.

**DISCIPLINA.** Conjunto de conocimientos que aún no se han conformado como ciencia, pero que utilizan y aplican fundamentos científicos.

**ECONOMÍA.** Ciencia que estudia las Leyes y relaciones que tienen los hombres en la producción, distribución y consumo de los bienes y servicios.

**ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO.** Es el lograr el desenvolvimiento e incremento de las capacidades del personal para lograr su máxima eficiencia.

**ESPECÍFICO.** Que caracteriza y distingue una especie de otra.

**ESTRUCTURA.** Disposición de las distintas partes de un todo.

**FUNCIONES SENSORIALES.** Son aquellas que alcanzan un nivel de automatismo al establecerse, pudiendo funcionar independientemente de cualquier estímulo, excepto que él crea la actividad.

**GENERAL.** Que se aplica a un conjunto de personas o cosas.

**GESTIÓN.** Acción y efecto de administrar.

**INTEGRACIÓN.** Es la obtención y articulación de los elementos materiales y humanos que la planeación y organización señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social.

**INTRODUCCIÓN O INDUCCIÓN.** Articular o armonizar adecuadamente el nuevo elemento con los objetivos de la empresa y el ambiente organizacional.

**MÉTODO.** Detalla la forma exacta de cómo ejecutar una actividad previamente establecida.

**MÉTODO ANALÍTICO.** Es la operación mental que separa a los elementos de una unidad para conocer cada una de sus partes y establecer juicios. Proceso que descompone un todo en sus partes.

**MÉTODO DEDUCTIVO.** Es el conocimiento que parte de un conocimiento universal (leyes o principios) para llegar a un conocimiento o caso particular, se aplica a hechos observables, por lo tanto susceptibles de cuantificación; va de lo universal a lo general.

**MÉTODO INDUCTIVO.** Describe al objeto de estudio, no explica el por qué de este objeto, en ocasiones indica la función de éste. El método inductivo permite establecer una conclusión, pero no una valoración; va de lo particular a lo general.

**MÉTODO SINTÉTICO.** a partir del conocimiento de las partes de un todo, integrar dichas partes para estudiar el todo como una unidad.

**OBJETIVO.** Representa los resultados que la empresa espera obtener, son fines por alcanzar establecidos cuantitativamente y determinados para realizarse, transcurrido un tiempo específico.

**PERSONALIDAD.** Individualidad conciente. Carácter original que distingue a una persona de las demás. Conjunto de cualidades que constituyen el supuesto inteligente. Persona notable por sus funciones o actividad.

**PLAN.** Es el resultado del proceso de la planeación, puede definirse como los diseños o esquemas detallados de lo que habrá de hacerse en el futuro, y las especificaciones necesarias para realizarlo.

**PROCEDIMIENTO.** Establece el orden cronológico y la secuencia de actividades que deben seguir en la realización de un trabajo respectivo.

**PROCESO.** Es un conjunto de pasos o etapas necesarias para llevar a cabo una actividad.

**PROGRAMA.** Es un esquema donde se establecen: la secuencia de actividades específicas que habrán de realizarse para alcanzar los objetivos, y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

**PSICOLOGÍA.** Es la ciencia de la conducta humana; estudia los fenómenos de la mente humana, sus facultades, comportamiento y operaciones.

**SINCRONIZACIÓN.** Es hacer que coincidan en el tiempo varios movimientos o fenómenos.

**SOCIOLOGÍA.** Ciencia que estudia el fenómeno social, la sociedad y la dinámica de sus estructuras.

**SOLICITANTE.** Qué solicita, buscar pretender una cosa.



**TÉCNICA.** Conjunto de instrumentos, reglas y conocimientos cuyo objeto es la aplicación utilitaria.

**UNIVERSAL.** General, que a todo se extiende o aplica.

## ÍNDICE DE FIGURAS

1.1. Diagrama del Proceso Administrativo	15
1.2. Diagrama de las Tendencias Sociales	21
2.1. Requisición de Personal	36
2.2. Solicitud de Empleo	51
2.3. Desarrollo de la Entrevista	66
3.1. Clasificación de las Empresas	77
3.2. Estructura Organizacional	82
4.1. Fuentes de Invalidación para los Diseños	97
4.2. Matriz de Variables Instrumento Postest	109
4.3. Matriz de Variables Instrumento de Medición	118
4.4. Cédula de Cuantificación Pretest	126
4.5. Cuadro Resumen	129
4.6. Cuadro de Interpretación	130
4.7. Cuadro de Elementos	130
4.8. Cuadro Diagnóstico	131

4.9. Cédula de Cuantificación Postest	132
4.10. Cuadro Resumen	134
4.11. Cuadro de Interpretación	134
4.12. Cuadro de Elementos	135
4.13. Evaluación Instrumento Postest diseño Cuasiexperimental	136
4.14. Cédula de Cuantificación Pretest	138
4.15. Cuadro Resumen	142
4.16. Cuadro de Interpretación	144
4.17. Cuadro de Elementos	144
4.18. Cuadro Diagnóstico	145
4.19. Cédula de Cuantificación Postest	146
4.20. Cuadro Resumen	148
4.21. Cuadro de Interpretación	149
4.22. Cuadro de Elementos	150
4.23. Evaluación Instrumento Postest del diseño Experimental	151
4.24. Cédula de Cuantificación Postest	153
4.25. Cuadro Resumen	155
4.26. Cuadro de Interpretación	156
4.27. Cuadro de Elementos	157
4.28. Evaluación Instrumento Postest del diseño Expofacto	158