

# UNIVERSIDAD ANAHUAC

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



## DISCRIMINACION EN LA SELECCION DE PERSONAL EN CUANTO A SEXO Y ATRACTIVO FISICO A PARTIR DE LA SOLICITUD DE EMPLEO

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
EN LA AREA LABORAL  
P R E S E N T A  
BEATRIZ MARCUSHAMER MOGYOROS



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

I N D I C E

	Pag
- RESUMEN	1
- INTRODUCCION	3
I) <u>MARCO TEORICO</u>	8
1. <u>PREJUICIO Y DISCRIMINACION</u>	8
1.1 ENFOQUE HISTORICO	12
1.2 ENFOQUE SOCIOCULTURAL	16
1.3 ENFOQUE SITUACIONAL	19
1.4 ENFOQUE PSICODINAMICO	19
1.5 ENFOQUE FENOMENOLOGICO	22
1.6 ENFOQUE A TRAVES DEL OBJETO ESTIMULADOR DE LA "REPUTACION BIEN MERECEIDA"	22
1.7 DISCRIMINACION	23
2. <u>LA SELECCION DE PERSONAL</u>	27
3. <u>DISCRIMINACION EN LA SELECCION</u>	40
II) <u>METODOLOGIA</u>	64
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	64
2. HIPOTESIS	67
3. IDENTIFICACION DE VARIABLES	69
4. SUJETOS	71
5. INSTRUMENTO	71
6. PROCEDIMIENTO	73
III) <u>RESULTADOS Y DISCUSION</u>	74
IV) <u>CONCLUSIONES</u>	92
V) <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	98
- APENDICE I	

RESUMEN

El presente estudio pretende investigar si se encuentra algún tipo de discriminación en el proceso de selección de personal a partir de la solicitud de empleo, en base al atractivo físico y sexo de los solicitantes.

Esta investigación se llevó a cabo con una muestra de 100 estudiantes varones de la Universidad Anáhuac de la Ciudad de México, que cursaban los últimos semestres de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad. A dichos sujetos se les otorgaron solicitudes de empleo, las cuales incluían la fotografía y calificación académica de cada candidato. La combinación de variables: sexo, atractivo físico y calificación académica dió como resultado 12 combinaciones diferentes de solicitudes de empleo. Dichas solicitudes fueron calificadas y jerarquizadas por los estudiantes de acuerdo a su adecuación para ocupar un determinado puesto vacante, en una tienda de departamentos.

Después de realizar un análisis estadístico con los datos obtenidos básicamente se obtuvo que:

Los candidatos con nivel académico alto fueron mejor evaluados que aquellos con nivel académico promedio o bajo. Así mismo, se encontró que los candidatos del sexo masculino fueron seleccionados preferentemente sobre los candidatos del sexo femenino, para ocupar el puesto vacante. También resultó que los candidatos atractivos físicamente tendieron a ser seleccionados con preferencia a los no atractivos físicamente. Además, al --

controlar las variables del nivel académico y atractivo físico, el sexo del candidato fue determinante en la evaluación de la -solicitud, cuando ambos candidatos poseen nivel académico promedio y son atractivos físicamente, así cuando poseen nivel académico alto o bajo y no son atractivos físicamente. Del mismo rodo cuando los candidatos son hombres y poseen nivel académico -alto, el atractivo físico no influye en su evaluación; sin em--bargo, sí es determinante cuando los candidatos poseen nivel -académico promedio o bajo.

Además, cuando los candidatos son mujeres, el atractivo físico influye independientemente del nivel académico. Por último, el candidato considerado como el más adecuado para ocu-par el puesto vacante fue el hombre con nivel académico alto, -atractivo o no atractivo físicamente; y el candidato considera-do como el menos adecuado resultó ser la mujer, con nivel académico bajo, no atractiva físicamente.

De aquí podría concluirse que hombres y mujeres con igualdad de nivel académico o habilidad, tienen diferentes proprobabilidades de ser escogidos para ocupar un puesto de alto nivel, influyendo en la decisión a ser contratados características in-modificables del sujeto como su sexo o el atractivo físico.

## INTRODUCCION

En México, la Ley Federal del Trabajo (1970), como muchas de las leyes de muchos países, expresamente prohíbe la discriminación en la selección de personal en base a la raza, color, religión, sexo, edad o doctrina política.

En base a éstas leyes, se han llevado a cabo investigaciones con el objeto de no sólo detectar, sino, en la medida de lo posible, de eliminar los prejuicios culturales involucrados en la selección de personal con el objetivo de realizar ésta labor lo más justamente posible. La presente investigación, tiene como objeto abordar ésta problemática, especialmente analizar en qué se basan los entrevistadores o seleccionadores para elegir entre las solicitudes de empleo al candidato más idóneo para ocupar un determinado puesto.

Ahora pasaremos a definir algunos conceptos que consideramos importantes. Se entiende por discriminación la situación en donde una persona con prejuicios lleva a la práctica, de modo activo, una distinción hecha en detrimento de algún grupo, emprende la tarea de excluir a todos los miembros de ese grupo de ciertos tipos de empleo o de una zona residencial, etc. (Allport, 1962). El prejuicio es una actitud hostil hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose, por lo tanto, que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo. (Allport, 1962).

Estas actitudes quizá se den en la selección de personal, y por selección se entiende: el proceso de escoger para su contratación a un subconjunto de trabajadores del conjunto to--

tal de personas disponibles en cualquier momento dado (Blum y - Naylor, 1976).

Continuando con la definición de los conceptos claves para éste estudio se considerará a la solicitud de empleo como el instrumento usado en el proceso de selección con el objeto - de obtener datos del solicitante que sirvan de indicadores relativos del valor potencial del sujeto como futuro empleado de la compañía (Tifflin y McCormick, 1974).

Finalmente se podrá considerar un proceso de selección libre de discriminación o prejuicio de ninguna índole --- aquél en que todas las personas con cierta igualdad en cuanto a determinadas habilidades tengan la misma probabilidad de ser es cogidas (Howell, 1979).

La presente investigación pretende establecer si ciertas características físicas del candidato son determinantes en su selección, es decir, si existe o no discriminación por parte de los entrevistadores o seleccionadores. Específicamente, si se encuentra involucrado algún tipo de discriminación en el proceso de selección a partir de la solicitud, en base al atractivo físico y sexo de los solicitantes. También conside

ramos que la creencia de que la mujer es menos capaz que el hombre para ocupar puestos directivos, es una posición muy difundida entre los ejecutivos y directivos masculinos (Dipboye y cols 1975; Fidell L.S. 1970; Garland H. y Price K. 1977). Por lo -- que el presente estudio sugiere la hipótesis que los seleccionadores masculinos tendrán éste prejuicio, considerando con mayor

frecuencia a los candidatos masculinos más adecuados que los -- candidatos femeninos, en igualdad de calificación académica.

Algunos psicólogos sociales han encontrado que seleccionados -- perciben a las personas poco atractivas físicamente como -- candidatos menos deseables en cuanto a una variedad de cualidades, tanto físicas como intelectuales (Dion y cols, 1972; Byrne y cols, 1968). Esto nos sugiere que en una situación de selección el candidato atractivo físicamente será considerado como -- más adecuado que uno no atractivo físicamente, en igualdad de -- calificación académica.

William Rasberry columnista del Washington Post describió el prejuicio contra mujeres poco atractivas físicamente -- como la forma más persistente y penetrante de discriminación la boral (1972, citado por Dipboye y cols, 1975).

En base a esta doble discriminación parece razonable -- predecir que en una situación de selección de personal a partir de la solicitud de empleo; el sexo y el atractivo físico interactúan de tal manera que en términos generales los candidatos -- hombres atractivos físicamente serán considerados más adecuados que los candidatos mujeres, no atractivas para ocupar un determinado puesto vacante.

Este estudio se llevó a cabo con una muestra de estudiantes varones de la Universidad Anáhuac de la Ciudad de México, que cursaban los últimos semestres de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad. A dichos sujetos se les otorgaron solicitudes de empleo las cuales incluían la fotogra-

fía y calificación académica de cada candidato. La combinación de variables: sexo, atractivo físico, y calificación académica dio como resultado 12 combinaciones diferentes de solicitudes de empleo. Dichas solicitudes fueron calificadas y jerarquizadas de acuerdo a su adecuación para el puesto vacante. Posteriormente se realizó un análisis estadístico a los resultados obtenidos, para poder identificar si efectivamente el sexo, apariencia física y la calificación académica del candidato en la solicitud de empleo tienen alguna influencia en la selección de personal.

Básicamente se obtuvo que los candidatos con nivel académico alto fueron mejor evaluados que aquellos de nivel académico promedio o bajo. Así mismo, se encontró que los candidatos del sexo masculino fueron seleccionados preferentemente sobre los candidatos del sexo femenino, para ocupar un determinado puesto vacante. También resultó que los candidatos atractivos físicamente tendieron a ser seleccionados con preferencia a los no atractivos físicamente. Así mismo, al controlar las variables de nivel académico y atractivo físico, al sexo del candidato fue determinante en la evaluación de la solicitud, cuando ambos candidatos poseen nivel académico promedio y son atractivos físicamente, así cuando poseen nivel académico alto o bajo y no son atractivos físicamente.

Del mismo modo cuando los candidatos son hombres y poseen nivel académico alto el atractivo físico no influye; sin embargo, sí es determinante cuando los candidatos poseen nivel académico promedio o bajo. Además, cuando los candidatos son -

mujeres, el atractivo físico influye independientemente del nivel académico.

Finalmente el candidato considerado como el más adecuado para ocupar el puesto de jefatura fue el hombre con nivel académico alto, atractivo o no atractivo físicamente; y el candidato considerado como el menos adecuado resultó ser la mujer, - con nivel académico bajo, no atractiva físicamente.

La información que resultó de esta investigación nos puede ayudar a entender mejor ciertos aspectos de la selección de personal. Las solicitudes son un filtro inicial en la selección y si la discriminación ocurre, ya no da oportunidad a los candidatos de seguir con todos los pasos posteriores de la selección como por ejemplo: la entrevista, estudios de conocimientos, pruebas psicométricas, etc. Al obtener información sobre éste proceso y los posibles juicios y esterotipos que intervienen en él, podrían sugerirse ciertas estrategias que pudieran ayudar a la protección de la igualdad de los derechos de los candidatos aspirantes de un determinado trabajo.

## I) MARCO TEORICO:

### 1. PREJUICIO Y DISCRIMINACION

Con el fin de abordar la problemática de la discriminación en la selección; es de vital importancia definir el concepto del prejuicio, así como, su origen de acuerdo a diferentes puntos de vista. Lo que nos ayudará, finalmente a comprender mejor la naturaleza de la discriminación; ya que éste fenómeno resulta, según Allport (1962), de llevar a la práctica, de manera activa, el prejuicio.

El área del prejuicio ha suscitado mucho interés en las últimas décadas; como Betsy Bosak (1979), afirma al decir que durante los últimos 50 años, cientos de estudios en los Estados Unidos se han conducido dentro de esta área.

Allport en su libro "La Naturaleza del Prejuicio" -- (1962) nos dice que la palabra prejuicio, deriva del latín "praejudicium", ésta ha sufrido un cambio en su significado desde el período clásico. Existiendo, así, tres etapas en su transformación:

1. Para los antiguos, "praejudicium" quería decir precedente, o sea, un juicio que se basa en decisiones y experiencias previas.

2. Más tarde, el término adquirió en inglés la significación de un juicio formado antes del debido examen y consideración de los hechos, un juicio prematuro o apresurado.

3. Finalmente el término también adquirió su matiz --

emocional actual, aludiendo el estado de ánimo favorable o desfavorable que acompaña a ese juicio previo y sin fundamentos.

La definición más breve es: "pensar mal de otras personas sin motivo suficiente" (Rev. John Lafarge, S.J., 1945, -- pag. 174, citado por Allport 1962). La frase "pensar mal de otras personas" incluye sentimientos de desprecio o desagrado, de miedo y aversión, así como, varias formas de conducta hostil, tales como hablar en contra de ciertas personas, practicar algún tipo de discriminación contra ellas o atacarlas con violencia. "Sin motivos suficientes"; es, precisamente, cuando no se fundamenta en hechos. Esta definición contiene, así, los dos ingredientes esenciales: lo infundado del juicio y el tono afectivo.

Así mismo, al considerar Otto Klineberg (1976) al prejuicio como un fenómeno complejo, abarca en sí mismo tres aspectos:

1. El aspecto conceptual o cognoscitivo: es decir, -- las ideas u opiniones que se tienen sobre aquellos individuos o grupos que constituyen el objeto del prejuicio. (Se suele aplicar la palabra "esterotipo" a éste aspecto).

2. El prejuicio implica también una actitud en favor\_ o en contra, la atribución de un valor positivo o negativo, es decir, un componente afectivo o sentimiento.

3. En general, existe, además una predisposición a -- expresar mediante actos esos juicios o sentimientos, comportándose de forma que refleja aceptación o repulsa hacia otros: este es el aspecto conativo, conductua<sup>l</sup>, del prejuicio. (Las ac-

ciones resultantes se describen también como representativas de distintos grados de discriminación).

Sean los prejuicios favorables o desfavorables, según Klineberg (1976) deben combatirse, porque ambos representan generalizaciones sin fundamento alguno y son frecuentemente de carácter irracional. Además, si bien el prejuicio puede aplicarse a objetos tan dispares como los líderes sindicales, las mujeres, o los alimentos exóticos, en la práctica se ha considerado como referido principalmente a poblaciones o grupos étnicos. Los cuales se han caracterizado por la posesión de unas peculiaridades físicas hereditarias, o por diferencia de idioma, religión, cultura, origen nacional o cualquier combinación de las mismas.

Así pues, el antropólogo Tentori define el prejuicio como: "la percepción negativa de grupos humanos culturalmente diferentes de nosotros" (1962, pag. 14 citado por Klineberg -- 1976).

Del mismo modo, según Kimball Young (1969) el prejuicio es, específicamente, el conflicto entre grupos caracterizado por marcados rasgos endogrupales y exogrupales. El aspecto esencial consiste en dar y aplicar un nombre estereotipado o rótulos de diferencia a los miembros de un grupo particular. El individuo de un exogrupo es llamado primero según el nombre del grupo y luego como persona.

El prejuicio étnico, según Allport (1962 p.22) puede definirse como "una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente por que pertenece a ese

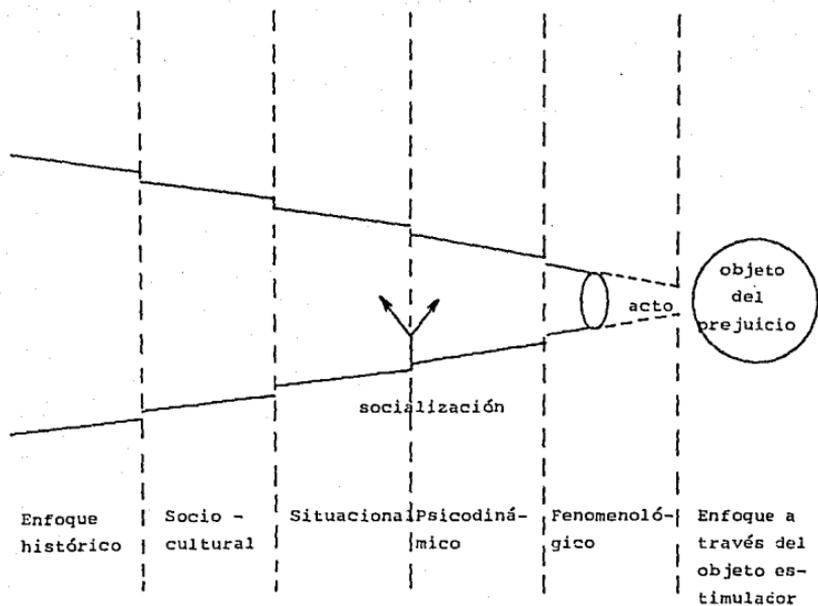
grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetivas atribuidas al grupo".

Un juicio erróneo suele confundirse con un prejuicio. Los prejuicios se hacen prejuicios sólo cuando no son reversibles bajo la acción de conocimientos nuevos. Un prejuicio a diferencia de una simple concepción errónea, se resiste activamente a toda evidencia que pueda perturbarlo. Estamos propensos a reaccionar emocionalmente cuando se amenaza a un prejuicio con una contradicción. El prejuicio étnico es una anticipación que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible.

Así mismo, como lo apoya Young (1969) un estereotipo es un concepto falso. Se emplea una frase o palabra para adjudicar a una persona o grupo características generales o abstractas que el razonamiento correcto o la investigación científica no confirma.

El prejuicio según Allport (1962) puede sentirse o expresarse. Puede estar dirigida hacia un grupo en general, o hacia un individuo por el hecho de ser miembro de ese grupo. El efecto final del prejuicio, es colocar al objeto del prejuicio en una situación de desventaja no merecida por su propia conducta.

Para una mejor comprensión de la naturaleza del prejuicio cabe mencionar algunas de las maneras y puntos de vista desde los cuales el prejuicio ha sido explicado. Allport (1952) nos presenta una visión diagramática de los diversos enfoques existentes del prejuicio. (Esquema 1).



Perspectivas teóricas y metodológicas en el estudio de las causas del prejuicio (Allport, 1950, citado por Allport 1962 pag. 231)

### 1.1 ENFOQUE HISTORICO:

Según Young (1969) un estereotipo que fomenta un prejuicio es sustentado por una variedad de mitos, leyendas e ideologías. Por consiguiente, para comprender el prejuicio debemos examinar sus raíces históricas. Yá que, el prejuicio no es más que un caso especial de conflicto entre grupos. El conflicto es una lucha por determinados valores, siendo el propósito inmediato de las fuerzas opuestas neutralizar, perjudicar o eliminar a los rivales.

Desde un punto de vista histórico, los objetos del prejuicio determinados por la configuración particular de valores conflictivos y grupos opuestos. Del mismo modo para Klineberg (1976) en el prejuicio tal y como se presenta en las culturas contemporáneas, pueden reconocerse muchas y diferentes influencias que contribuyen a su formación, todas ellas con una historia relativamente larga.

Como Young afirma (1969) que a veces supuestas diferencias raciales proporcionan el símbolo fundamental del conflicto. Apoyado por Klineberg (1976) quien ejemplifica que por lo que a los blancos se refiere, la esclavitud y la colonización deben haber reforzado por lo menos (sí es que no la crearon) la noción de jerarquía racial, en la que los pueblos de piel oscura ocupan la posición inferior. A veces, incluso, como en el caso de algunos escritores españoles que durante la época de la conquista de América negaron a los americanos una humanidad -- igual que la de sus conquistadores. Sin embargo, en algunas --

personas del mundo las relaciones entre grupos étnicos consiguen una vía más favorable y el prejuicio desempeñó un papel de menor importancia. Tal es el caso de Brasil, país con cierto grado de prejuicio, pero mucho menor que en otras partes. Freyre (1933, citado por Klineberg 1976) señala algunas causas de esa actitud relativamente más amistosa. En primer lugar, los portugueses que se establecieron en Brasil habían mantenido durante siglos contacto con conquistadores de piel oscura -los negros-, lo cual les predisponía a una actitud incluso de respeto. Habían aprendido a preciar a otras mujeres de tez más oscura, por lo que resultaron muy frecuentes los matrimonios con indias, y más tarde, con negras. El hecho de que la mayoría de los portugueses que emigraron a América lo hicieran sin sus familias, al contrario de lo que ocurrió con los colonizadores de la mayor parte de América, facilitó el proceso. Además, el que Brasil operara a sus esclavos pacíficamente y no como consecuencia de una guerra civil contribuyó indudablemente a que la transición a un nuevo tipo de relación fuera más temprana y más suave. Esta claro que, el proceso de un país determinado, la historia de los conflictos étnicos ayuda a explicare el patrón de aceptación y de rechazo que prevalece hoy. (Klineberg, 1976).

La existencia del prejuicio y de la discriminación, según Klineberg (1981) ha conferido ciertas ventajas muy definidas y prácticas a la mayoría dominante. Una ventaja que surge en forma clara e inconfundible es, precisamente, la económica. Ya que la investigación indica claramente, como lo dice Klineberg (1976), que el aprendizaje se produce con más facilidad y

eficacia cuando está motivado y cuando va acompañado de ciertas satisfacciones que refuerzan su proceso. En el caso del prejuicio, es posible que el refuerzo más importante proceda de los beneficios que del mismo parece derivarse, los fines prácticos a que pueden conducir el prejuicio y la discriminación. Entre éstos fines es muy probable que los beneficios económicos tengan un papel predominante; para algunos teóricos (marxistas o deterministas económicos) constituyen el único factor significativo.

Un breve resumen de este argumento nos lo brinda Cox: (1948, pag. 393, citado por Allport, 1962) "El prejuicio racial es una actitud social propagada entre la gente por una clase explotadora, a fin de estigmatizar a algún grupo como inferior, - de modo que tanto la explotación del grupo como la de sus recursos puedan justificarse". Como por ejemplo, Klineberg (1981), - dice que los factores económicos han desempeñado en el pasado y actualmente un papel dominante en las relaciones entre el negro y el blanco, dejando al negro en posición de inferioridad, de suerte que no se convierta en rival activo del blanco.

Lo anterior está muy relacionado con el concepto del racismo que nos propone Albert Memmi (1972, pag. 207): "El racismo es la valoración, generalizada y definitiva de unas diferencias, reales o imaginarias, en provecho del acusador y en detrimento de su víctima, con el fin de justificar sus privilegios o agresión". El análisis de la actitud racista comprende cuatro elementos importantes:

1. Insistir en las diferencias, reales o imaginarias, entre el racista y su víctima.
2. Valorizar éstas diferencias, en beneficio del racista y en prejuicio de su víctima.
3. Esforzarse en llevarlas a lo absoluto, generalizándolas y afirmando que son definitivas.
4. Legitimar una agresión, o un privilegio, efectivos o eventuales. (Albert Memmi 1972).

Así mismo, dentro del enfoque histórico, la religión ha sido un factor dominante. Según Young, (1969) el prejuicio religioso ha sido una de las formas más difundidas de la intolerancia y la discriminación. Klineberg (1976) complementa lo anterior, al decir, que la identificación religiosa quizá sea en la actualidad menos importante para la mayoría de la gente que en la Edad Media, pero el clima de opinión creado por las enseñanzas pasadas se modifica con dificultad, aún cuando las circunstancias hayan cambiado. En éste como en otros terrenos no debe olvidarse el peso del "desfase social", la permanencia de instituciones y tradiciones, aunque hayan dejado de ser adecuadas.

Otro factor significativo asociado con el prejuicio, dentro de este enfoque es el incremento del nacionalismo y de los sentimientos de identidad nacional; que surgen, principalmente, durante períodos de guerra o conflictos políticos con otras naciones. La identificación nacional es alabada como creadora de solidaridad social, participación en una empresa co

mún y sentimiento de pertenecer a algo. Pero por desgracia, un nacionalismo "sano" conduce fácilmente a una patriotería exagerada, que es no solo un "por nosotros" sino un "contra ellos" - (Klineberg 1976).

Finalmente, Allport (1962) insiste en que cualquier pauta de prejuicio existente en cualquier lugar del mundo se ve notablemente aclarada cuando se la examina desde el punto de vista histórico.

### 1.2 ENFOQUE SOCIOCULTURAL:

Allport (1962) nos dice que los sociólogos y los antropólogos adjudican importancia primaria a éste tipo de teorización; mediante el cual el proceso de conflicto entre grupos y el prejuicio es explicado a partir de factores socioculturales.

Un ejemplo de éstos factores es el fenómeno conocido como "urbanización". A pesar de que la gente desea tener relaciones pacíficas y amistosas con sus semejantes, ésta tendencia ha sido severamente bloqueada por la mecanizada cultura actual; en especial por la cultura de nuestras ciudades que provoca mucha inseguridad e incertidumbre. Pero, ¿qué tiene que ver ésta inseguridad urbana con el prejuicio? Por un lado, como "hombre masa" seguimos las condiciones de los tiempos. Los reclamos al esnobismo que hace la propaganda nos afectan profundamente. Queremos más mercaderías, más lujo, más status. Los patrones que nos imponen los anunciadores nos incitan a despreciar a la gente que es pobre, que no alcanza el nivel prescripto de existencia material. De aquí que consideramos con desprecio a los gru

pos económicamente "inferiores" a nosotros.

Con respecto a esto Young (1969) nos dice que una de las influencias culturales de mayor importancia para la formación del prejuicio es el ordenamiento de las relaciones de endogrupo y de exogrupo a lo largo de la escala de superioridad. Este ordenamiento de las diferencias entre grupos representa, esencialmente diferencias de status.

Por su parte, Klineberg (1963) nos dice que el fenómeno de endogrupo y exogrupo es aquel que es representado por la amigabilidad dentro del grupo al que un sujeto se siente pertenecer (endogrupo) y el de la hostilidad contra aquellos que no pertenecen al mismo (exogrupo). Este ataque común contra el extraño suele borrar las hostilidades dentro del grupo y unir, por lo menos transitoriamente, a todos sus miembros.

Con respecto a la relación dinámica exogrupo/endogrupo en relación al prejuicio Carl Schmitt (Freedman, Carl Schmitt, Sears, 1970) dice que desafortunadamente el rechazo entre endogrupo y exogrupo se agudiza muchas veces cuando el contacto entre ambos grupos se incrementa. Es verdad que bajo muchas condiciones, varios prejuicios y estereotipo disminuyen debido a que ambos grupos se llegan a conocer mejor y se dan cuenta de que en realidad son menos diferentes de lo que suponían. Sin embargo, esto es verdadero siempre y cuando los conflictos entre ambos grupos no tengan una base de tipo económica. Ya que si ambos grupos tienen valores diferentes y están en situación de competencia (empleos, vivienda, etc.) el contacto entre ar--

bos puede incrementar el conflicto.

El factor más importante es el tipo de contacto. De aquí se concluye que el contacto apropiado que ha sido llamado como "status-igualitario" reduce el prejuicio, así como, el antagonismo entre grupos. Sin embargo, éste contacto pocas veces es encontrado en situaciones reales de la vida diaria.

El prejuicio también es una norma social. Cumple una función protectora al mantener a las personas segregadas y en niveles o lugares adecuados, de acuerdo con ciertas convenciones. En otras palabras, el prejuicio también cumple una función de aislamiento social (Young, 1969).

Un aspecto muy importante del status relacionado con la discriminación y el prejuicio es lo que E.S. Bogardus (1928, citado por Klineberg 1981) denomina "distancia social"; expresión que representa la idea de una ubicación dentro de una gradación del propio grupo y sus valores respecto de los propios de otro grupo. La distancia social supone las relaciones de una ordenación jerárquica.

Según Young (1969), indica una tendencia a dirigirse hacia un objeto o persona, o bien a evitarla. La distancia social significa no un simple aislamiento espacial, sino el aislamiento -mucho más importante- de las ideas y actitudes.

Finalmente Allport (1962) propone que combinando el énfasis histórico con el sociocultural, tenemos la teoría del prejuicio que lo explica por la existencia de pautas de la comunidad. Aquí se acentúa el etnocentrismo básico de todo grupo.

Esta posición que combina la historia y la sociología; nos dice que los individuos no pueden menos que adoptar los juicios de sus antepasados, viendo a cada exogrupo a través de la pantalla de la tradición.

### 1.3 ENFOQUE SITUACIONAL:

Allport (1962) dice que sí al enfoque sociocultural - le quitamos la referencia histórica, lo que nos queda es una perspectiva situacional. O sea, el acento no recae en las experiencias pasadas sino en las fuerzas actuales. Podría hablarse, por ejemplo, de una teoría de la atmósfera. Un niño crece rodeado de influencias inmediatas y muy pronto las refleja a todas.

Lillia Smith (1949, citada por Allport 1962) propone dicha teoría. El niño sureño (de E.U.A.) no posee, evidentemente, el conocimiento de los hechos históricos, de la explotación, ni de los valores urbanos como tales. Sabe sólomente que debe "adaptarse" a las enseñanzas complejas e incongruentes que recibe. Su prejuicio es, así, méramente una imagen refleja de lo que ve a su alrededor.

Ciertamente, como dice Klineberg (1976) el prejuicio puede aprenderse, y es, así, como el niño (generalmente inconsciente) adquiere los valores que prevalecen en su sociedad.

### 1.4 ENFASIS PSICODINAMICO:

Si el hombre es por naturaleza pugnaz y hostil, debemos esperar que aparezcan conflictos. Las teorías que acentúan lo causal en la naturaleza humana son de índole psicológica.

Hobbes, (1651, cap.13, citado por Allport 1962) que buscaba las raíces del prejuicio en los malos instintos del hombre dice: "que en la naturaleza del hombre hallamos las tres -- principales causas de dependencia. Primero, la competición; se gundo, la desconfianza; tercero, la gloria ..." Hobbes dice -- aquí que las fuentes del conflicto radican en: 1) el provecho -- económico, 2) el temor y el impulso defensivo, 3) el deseo de -- status (orgullo). Para él éstos tres deseos no eran más que as pectos de la tendencia básica del hombre hacia el pobre. De -- esas tres maneras el hombre consigue poder (Allport 1962).

Este enfoque según Klineberg (1981) es una de las ma-- neras más antiguas de enfrentarse a éste problema; la cual pro-- pone que el prejuicio no puede evitarse cuando dos grupos entran en contacto; se infiere entonces con toda claridad que en un -- mundo heterogéneo existiría siempre el prejuicio. Esta opinión hace hincapié en la conciencia de especie, un sentimiento de so lidadaridad con aquellos semejantes a uno y la consecuente "aver-- sión" hacia los distintos. El filósofo Royce (1908, citado por Klineberg, 1981), también se refería a una "antipatía natural" -- hacia aquellos que son distintos de nosotros. Sin embargo, Mo reno (1953, citado por Klineberg 1981) refuta esta posición me-- diante estudios sociométricos en los que se preguntó a los ni-- ños de escuela a cuáles de sus compañeros les agradecería tener a su lado; no hubo ninguna división "racial" notable en los primero s tres o cuatro años; aquí es evidente que el prejuicio se -- adquiere y no es innato en el niño.

Otra posición dentro de éste mismo enfoque es la teo--

ría de "frustración y agresión" (Allport 1962). También es una teoría psicológica enraizada en la "naturaleza del hombre". -- Propone que las necesidades de integración parecen ser tan básicas como la protesta y el odio, o aun más básicas, y al mismo tiempo sostiene que cuando los avances positivos y amistosos hacia el ambiente son coartados, resultan de ello consecuencias nefastas. La privación y la frustración provocan muchos impulsos hostiles, que si no son controlados tienden a descargarse contra las minorías étnicas.

La teoría de la frustración a veces se conoce con el nombre de teoría del chivo emisario o de la víctima propiciatoria. Según Young (1969), esta teoría significa que la culpa -- por los problemas es cargada sobre el exogrupo. Es un fenómeno por el cual algunas de las energías agresivas de una persona o grupo son concentradas sobre otro individuo, grupo u objeto; y en la que la dosis de agresión o culpa es parcial o totalmente injustificada. Esta teoría está muy relacionada con el concepto del racismo, descrito anteriormente.

Un tercer tipo de teoría de las que se basan en la "naturaleza del hombre" acentúa el factor representado por la estructura del carácter del individuo. Sólo en ciertos tipos de personas el prejuicio se presenta como un rasgo importante en sus vidas. Parece tratarse de personalidades inseguras y ansiosas que adoptan el estilo de vida autoritario y exclusionista, en lugar del estilo democrático, tranquilo y confiado (Allport, 1962).

### 1.5 ENFOQUE FENOMENOLOGICO:

Según Allport (1962), la conducta de cada individuo se deriva de modo inmediato de la opinión que tiene de la situación a la que hace frente. Su respuesta al mundo se adapta a su definición del mundo. Ataca a los miembros de un grupo porque los percibe como repulsivos, fastidiosos o amenazantes; se burla de los miembros de otros grupos porque para él son toscos, sucios y estúpidos. También, como se dijo anteriormente, las fuerzas históricas y culturales y toda la estructura del carácter de la persona pueden estar en el fondo de sus hipótesis y percepciones. Los escritores que enfocan el estudio del prejuicio desde el punto de vista fenomenológico suponen la convergencia de todos estos factores en un foco final común. Lo que el hombre cree y percibe finalmente es lo importante. Es obvio -- que el estereotipo juega un papel prominente en la acentuación de la percepción previa a la acción. El nivel fenomenológico, como se dijo, es el nivel de causalidad inmediato, pero conviene combinar éste enfoque con otros. Si no lo hacemos así, es probable que se pierda de vista los determinantes igualmente importantes representados por la dinámica subyacente de la personalidad, así como los contextos situacionales, culturales e históricos de la vida.

### 1.6 ENFOQUE A TRAVES DEL OBJETO ESTIMULADOR O DE LA "REPUTACION BIEN MEREcida"

Finalmente se hablará sobre el problema del objeto -- estimulador en sí mismo. Este enfoque declara que pueden existir diferencias auténticas entre los grupos, que provoquen dis-

gusto y hostilidad, sin embargo, con todo lo dicho anteriormente se muestra que éstas diferencias son mucho menores de lo que se imagina. En la mayoría de los casos una reputación no es merecida, sino que se la arroja gratuitamente sobre un grupo. Sería imposible hallar en la actualidad un estudioso de las ciencias sociales que se adhiera por completo a la teoría de la reputación merecida. Sin embargo, pueden existir rasgos étnicos o nacionales que sean amenazadores y que inviten, por lo tanto, a una hostilidad realista. O con mayor probabilidad aún, la hostilidad puede alimentarse en parte de estimaciones reales del estímulo y en parte de los muchos factores no reales que comprende el prejuicio. Algunos escritores, por consiguiente, proponen una teoría de la interacción; la cual propone tomar en cuenta la acción simultánea de todas las causas de actitudes hostiles que hayan sido establecidas científicamente, incluyendo, además, aquellas características del objeto estimulador mismo que vengan a cuenta. (Allport 1962).

A manera de resumen Klineberg (1981) dice que el prejuicio es multidimensional, en el sentido de que puede surgir de multitud de causas diferentes y satisfacer muchísimos motivos. Tanto la comprensión como el tratamiento del prejuicio requieren un método integrado, desde varias direcciones distintas.

#### 1.7 DISCRIMINACION:

Una vez abordado el tema del prejuicio se enfocará ahora sobre el concepto de Discriminación; específicamente, la "Discriminación Social"; para tratar finalmente este fenómeno -

dentro del área laboral en cuanto a la selección de personal.

Allport (1962) afirma que no necesariamente alimentar prejuicios es practicar discriminación. Como regla general, -- puede decirse que la discriminación tiene consecuencias sociales más serias e inmediatas que el prejuicio.

Existen grados en la acción negativa, desde la menos\_ hasta la más enérgica:

1. Hablar mal; la mayoría de la gente con prejuicios\_ habla de ellos.
2. Evitar el contacto; si el prejuicio es más intenso, lleva al individuo a evitar el contacto con los miembros del -- grupo que le desagrada .
3. Discriminación; aquí la persona con prejuicios lle va a la práctica, de modo activo, una distinción hecha en detri\_ mento de algún grupo. Emprende la tarea de excluir a todos los miembros del grupo en cuestión de ciertos tipos de empleo, de - una zona de residencia, de iglesias u hospitales. La segrega-- ción es una forma de discriminación institucionalizada, impues- ta por la ley o la costumbre.
4. Ataque físico; el prejuicio o discriminación, más\_ bien, pueden llevar a actos de violencia o semiviolenia.
5. Exterminación; linchamientos, "progroms", matanzas, genocidios; marcando el grado máximo en cuanto a la expresión -- violenta de éste conflicto.

Según Yinger (1976) la discriminación es una facultad.

de distinguir sutilmente, de discernir con agudeza y también es una diferenciación injusta o injuriosa.

Es, pues, que en relación con la interacción humana, cabe pensar que los significados de la discriminación que se expusieron forman parte de un contínuo. Sin embargo, para los --propósitos de esta investigación, sólo será necesario tratar lo concerniente a la discriminación en el sentido que Williams lo dice: "Puede hablarse de la existencia de discriminación cuando las personas pertenecientes a determinado grupo, por lo demás, gozan formalmente de todas las cualificaciones precisas no son tratadas de acuerdo con los códigos institucionalizados nominalmente universales" (1947, pag. 39, citado por Yinger, 1976).

Hay que subrayar que en la discriminación (social) es fundamental el hecho de que la misma se halle incrustada en las estructuras sociales y apoyada por prácticas de grupo, aún cuando viole las normas predominantes en la sociedad. La discriminación, es pues, la persistente aplicación de criterios que resultan arbitrarios, inconvenientes o injustos según los patrones dominantes, con la consecuencia de que unas personas reciben ventajas indebidas y otras, igualmente calificadas sufren una sanción injustificada. Al comparar a los que se encuentran beneficiados con los que están en situación desventajosa, se --puede decir, que la discriminación es el "trato desigual dado a los iguales" (Yinger 1976, pag. 430).

Un ejemplo de ésto que plantea Yinger (1976) y que representa precisamente el objetivo de ésta investigación, es ---

cuando la selección para un empleo se apoya en circunstancias de raza o religión, en lugar de en la competencia de los candidatos. En éste fenómeno los miembros de los grupos no privilegiados son tratados todos igual, sin tener en cuenta las diferencias que se puedan dar entre ellos, en cuanto a competencia, formación u otras características personales. El empleo de algunos criterios de discriminación puede estar en contradicción con los valores fundamentales de la sociedad y debilitar su unidad. Así por ejemplo, una democracia basada en la igualdad ante la ley y en otras formas universales queda debilitada por la discriminación fundada en motivos de raza, sexo, aspecto físico.

Además de la región, raza, el origen nacional y la cultura, como Yinger (1976) afirma, pueden servir de base a la discriminación criterios de deferenciación como la edad (Una persona es "demasiado joven" o "demasiado vieja" para ocupar un puesto, a pesar de su capacidad de desempeño), el sexo, clase social, o el atractivo físico. Las formas de discriminación son tan diversas como los criterios en los que se fundamentan. Quizá los tres tipos más importantes sean la restricción de la movilidad social (negación de oportunidades), la restricción de la movilidad física (segregación) y los obstáculos a la adquisición del auto respeto total y de la armonía intrapsíquica (tales como la exigencia de una diferencia arbitraria en función del status). Estas diversas formas se dan juntas con frecuencia y se refuerzan mutuamente, pero también se dan por separado.

Finalmente, apoyado por todo lo expuesto anteriormen-

te, Klineberg (1976) considera que es difícil sobreestimar la importancia del prejuicio en cuanto problema para las ciencias sociales. La hostilidad que engendra el prejuicio, la discriminación a que suele conducir por parte de la población dominante para con otros grupos ha provocado tantos males, que es por esto que tantos especialistas hayan dedicado sus esfuerzos a comprender y controlar esta forma de patología social.

## 2. LA SELECCION DE PERSONAL:

Es de vital importancia hablar sobre la selección de personal, ya que, el objetivo de esta investigación es el estudio de la Discriminación en la Selección. También se analizarán las técnicas utilizadas en selección de personal; sobre todo acerca de la forma de solicitud (herramienta utilizada en este trabajo). Y, además, se analizarán los problemas de equidad que involucra este proceso.

La selección de personal según Blum y Naylor (1976), denota escoger para su contratación, a un subconjunto de trabajadores con conjunto total (población) de personas disponibles para su contratación en cualquier momento dado. Por lo tanto, la selección no es al azar, ya que los elegidos se escogen partiendo de la base de que tienen mayores probabilidades de ser mejores empleados que los rechazados. Es por lo anterior, que si queremos realizar una selección justa y válida debamos aplicar instrumentos y procedimientos científicos y objetivos, en vez de juicios subjetivos y tendenciosos.

Según la "Enciclopedia de la Psicología" (1978), como

objetivo primario, la selección de personal ha tenido y tiene - como interés, la mejor adecuación del sujeto al trabajo, principalmente para obtener resultados en cuanto al rendimiento. El problema del "rendimiento" fue, pues durante muchos años el eje central de la selección. Era una visión un tanto materialista del problema. A partir de Elton Mayo, y con el concepto de buscar la "moral de trabajo" en el producto, el objetivo en la selección fue alcanzando aspectos más humanos, pero con el avance de los procesos y propósitos organizativos, a cuya causa indudablemente sirve, fueron todavía perfilándose las misiones que debía cumplir la selección y que hoy podemos dar centradas en los aspectos siguientes:

1. Rendimiento: Se conserva, con toda pureza inicial, el interés de que el producto tenga las aptitudes adecuadas para desarrollar el trabajo encomendado lo mejor posible.

2. Seguridad: Conociéndose la causalidad del accidente, en la que el 80% de ésta es atribuible al factor humano, -- precisamos que el sujeto tenga condiciones para el trabajo, no solo para realizarlo bien, sino para que no se accidente.

3. Jerarquización: Se trata de proveer no solo la -- adaptación presente, sino la posibilidad de utilización para un ascenso futuro, mediante las formaciones adecuadas y hasta qué límite, o inversamente, cuáles son las particulares limitaciones.

4. Conducción: La calificación del sujeto en mucha - diversidad de aspectos (cuadro de intereses motivacionales, etc)

permite conocer mejor al sujeto; y de ésta manera adaptar la forma de trato, para establecer las bases de la política disciplinaria y evitar estados de tensión.

Como lo dicen Tiffin y McCormich (1959); la piedra angular en la cual se debe basar la organización industrial de nuestros días debe ser las relaciones satisfactorias entre patrón y empleado; es por ésto, que cada vez tiene más importancia la tarea de valorar a los futuros empleados antes de contratarlos. Es por lo anterior, que estos autores afirman que para valorar debidamente la aptitud potencial de los solicitantes para un trabajo, es necesario determinar las características que diferencian a los buenos empleados de los deficientes para el trabajo en cuestión. Esto requiere del estudio de un grupo de muestra de trabajadores, para averiguar cuales son los caracteres que hacen a un buen empleado y cuales los que lo colocan en la categoría de los deficientes. Conociendo estas diferencias, es posible seleccionar a aquellos que tengan características similares a los que actualmente están en la lista de los mejores empleados para ese trabajo.

Resulta, pues, evidente como también lo dicen Blum -- y Naylor (1976) apoyando lo dicho anteriormente, que las personas tienen diferencias entre sí. La medición de cualquier característica de las personas con un instrumento medidor dará como resultado una distribución de calificaciones, algunos obtendrán calificaciones altas, otras bajas, etc. Es precisamente -

la existencia de diferencias individuales lo que proporciona la base para el proceso de selección y colocación. Puesto que la finalidad de este proceso es la de aprovechar plenamente estas diferencias para seleccionar en primer término a las personas - que poseen la mayor cantidad de atributos inherentes al éxito - en el empleo. (Diagrama 2).

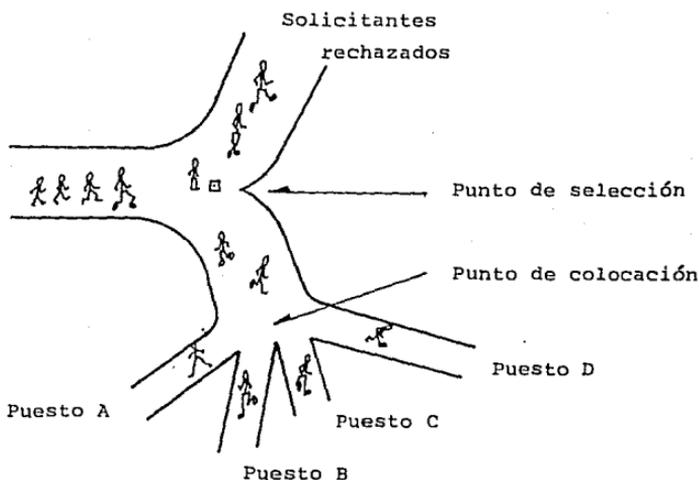


Diagrama 2. El proceso de asignación del potencial humano ---  
(Blum y Naylor, 1976 pag. 43).

El procedimiento de admisión de personal, según Reyes Ponce (1984), consta de varias etapas; las más comunes son:

- a) Reclutamiento; hace de una "persona extraña", un candidato.
- b) Selección; busca entre los "candidatos" los mejores para cada puesto.

c) Contratación; hace del "buen candidato", un "empleado" o trabajador.

d) Introducción; trata (junto con el entrenamiento) - de hacer del "empleado", un "buen empleado".

Debido al objetivo central de este estudio, sólo nos ocuparemos de lo referente a la selección, cuyo procedimiento - se compone de las siguientes etapas: (Blum y Naylor 1976)

- Etapa 1: Examen de los puestos vacantes: Consiste - en un análisis de puesto. La comprensión y el conocimiento profundo de un puesto tienen una importancia primordial y debe preceder a la utilización de cualquier prueba de selección y colocación de empleados.

- Etapa 2: Selección de criterios y predictores: Esta etapa incluye dos partes:

a) Escoger un indicador que mida el punto hasta el -- que un trabajador es "bueno" o competente (el cual se denomina normalmente criterio).

b) Elegir una medida particular, que pueda utilizarse para predecir hasta qué punto tendrá éxito un empleado en su -- trabajo (lo cual se denomina predictor).

Lo importante del criterio es que defina o mida el -- éxito en el empleo. Por parte del predictor existen una gran -- variedad de dispositivos potenciales útiles para establecer una distinción entre los trabajadores competentes y los deficientes.

Con frecuencia se emplean predictores tales como: las

pruebas, las entrevistas, las formas de solicitud y cartas de recomendación entre otros.

- Etapa 3: Medición del rendimiento: Una vez que se hayan seleccionado los criterios y los predictores, será necesario obtener medidas de ellos de una muestra de obreros en servicio. Esto puede realizarse aplicando el predictor a empleados presentes y obteniendo, al mismo tiempo, mediciones de los criterios, aplicando el predictor a nuevos empleados y esperando cierto período específico, antes de obtener las mediciones de los criterios.

- Etapa 4: Relación del predictor con el criterio: Implica la determinación de si existe o no una relación significativa y verdadera entre las calificaciones de un empleado en el predictor y el criterio. Sólo si existe una relación semejante podrá considerarse que el proceso de selección tiene éxito. El establecimiento de la existencia de esa relación se denomina validación de un predictor.

- Etapa 5: Decisión sobre la utilidad del dispositivo de selección: Tomar la decisión final sobre si debe utilizarse o no el predictor para seleccionar a nuevos empleados, depende no sólo del tamaño de la relación encontrada (en la etapa 4) y su significancia, sino también de muchas otras condiciones: el número de solicitantes, la cantidad de vacantes de empleos, la proporción de los empleados actuales que se consideran eficientes, etc.

- Etapa 6: Reevaluación: Nunca debe olvidarse que la

situación predictiva es dinámica y cambia constantemente. Lo que hoy contribuye a que se haga una buena selección, puede no ser apropiado mañana en absoluto; cambian los solicitantes, los trabajos y las condiciones de empleo. Así, todo buen programa de selección debe reevaluarse periódicamente, a fin de asegurarse de que realiza de manera correcta el trabajo para el cual se designó.

La selección, pues, pretende aumentar los niveles de habilidades en la organización a través de un proceso de eliminación, es decir, eligiendo a los "mejores". Sin embargo, se debe siempre tener en cuenta las dificultades de equidad que muchas veces trae consigo la selección; siendo éste problema la piedra angular de esta investigación, es pertinente ahondar un poco al respecto. Siendo el proceso de selección "justo", todas las personas con cierta igualdad en cuanto a determinadas habilidades deberían tener la misma probabilidad de ser escogidas; independientemente de su sexo, nivel socioeconómico, atractivo físico, edad. Puesto que en características inmodificables (como las anteriores) debe aplicarse el principio de equidad. Se dice que un procedimiento de selección es injusta; "Cuando personas con iguales probabilidades de éxito en un trabajo, tienen desiguales probabilidades de ser contratadas para ese puesto" (Howell 1979).

Este fenómeno se puede deber a muchos factores entre ellos están los prejuicios del entrevistador o seleccionador, o bien que el "instrumento" no sea lo suficientemente generalizable.

Por lo que, como dicen Blum y Naylor (1976), los --

dos requisitos primordiales para cualquier instrumento son la - VALIDEZ Y LA CONFIABILIDAD. En este trabajo, debido a su objetivo, nos ocuparemos principalmente de lo concerniente al predictor.

La validez de un predictor puede definirse generalmente como "el grado en que el predictor permite alcanzar ciertas metas del usuario, midiendo lo que se supone debe medir. Así - el tipo de validez implicada depende de la finalidad particular del usuario en cualquier situación" (Blum y Naylor, 1976, p.58). Por lo que existen distintos tipos de validez, entre las cuales están las siguientes:

- Validez de predicción: La meta del usuario es la de utilizar su instrumento de medición para predecir el rendimiento futuro de los empleados en alguna otra variable (criterio).- La validez de predicción se establece estadísticamente por medio de la correlación y la regresión. La distinción importante de la validez predictiva es que toma en cuenta el tiempo. Se obtienen las puntuaciones del predictor de los individuos en un punto del tiempo y las calificaciones del criterio en una época posterior. Así, la relación resultante representa verdaderamente el poder "predictivo" del instrumento. La validez de predicción es el tipo más importante de validez en la selección, pues to que es el único tipo que duplica verdaderamente la situación de selección. (diagrama 3).

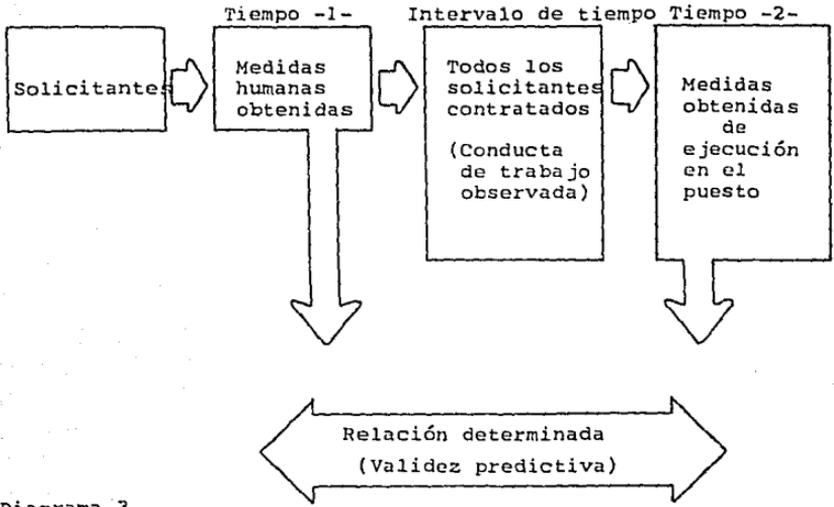


Diagrama 3

Diseño para determinar la exactitud predictiva de medidas del hombre (Dunnette y Kirchner 1974, pag. 51).

- Validez concurrente: La meta, en este caso, debe ser la estimación del desempeño actual de los empleados en alguna medida de criterio, a partir de las puntuaciones del predictor. También se establece esta validez aplicando las técnicas de correlación y regresión, pero sin retraso de tiempo entre la obtención de los resultados del predictor y criterio. Se utiliza una muestra de empleados actuales para establecer la relación entre el predictor y el criterio. En otras palabras, nos interesa predecir la posición actual de las personas y no la de una época del futuro.

- Validez de contenido: Cuando el validador supone que su predictor es representativo de una clase de situaciones dada, se estará ocupando de la validez de contenido. Tiene

ideas específicas sobre el tipo de conocimientos, capacidades, actitudes o desempeños que debe abordar el instrumento de medición y se considera a éste válido hasta el punto de que su contenido sea representativo de lo que desee evaluar.

- Validez aparente: Es el punto hasta el cual una prueba "parezca adecuada" a quienes se sometan a ella. Ya que si el solicitante no logra advertir la pertinencia del predictor para el trabajo que está solicitando, puede sufrir una considerable pérdida de motivación en la situación de prueba, mostrarse desdenoso, o sentirse inseguro. (Blum y Naylor, 1976).

Una segunda característica de los predictores, que nos señalan Blum y Naylor (1976), igualmente importante, es la necesidad de la consistencia de la medición independientemente de lo que se mida. Es decir, como lo explica Brown (1980); la confiabilidad se ocupa de la pregunta hasta que punto será consistente la ejecución de una persona si toma otra forma de la misma prueba (equivalencia)?, o si toma la misma forma en un momento diferente (estabilidad)?.

El mismo autor supone que muchas características que medimos en el proceso de selección son relativamente estables en el tiempo. Por consiguiente, una medida posible de confiabilidad es la correlación entre medidas repetidas (prueba y re-aplicación). Esta estimación se denomina coeficiente de estabilidad. Así mismo, cualquier prueba contiene sólo una muestra de todos los reactivos posibles.

Puede esperarse que las calificaciones sean consistentes.

tes de una muestra de reactivos a otra -o sea, de una forma de la prueba a otra. Así, un segundo tipo de estimación de confiabilidad se refiere a la consistencia sobre las formas de prueba. Esta medida se denomina coeficiente de equivalencia. Combinando esos dos procedimientos mediante la administración de formas equivalentes dando un intervalo de tiempo. Una estimación de confiabilidad obtenida de este modo se denomina coeficiente de equivalencia y estabilidad. Todos estos procedimientos requieren dos aplicaciones de una prueba; sin embargo, en algunas situaciones solo se aplica una forma. En este caso, se tienen -- dos alternativas: una de ellas es la de determinar la consistencia interna de la prueba, y la otra es dividir artificialmente la prueba en dos partes y calcular la correlación existente entre las calificaciones obtenidas de ambas. Estas últimas estimaciones se denominan confiabilidad por mitades (Brown, 1980).

La utilidad de un dispositivo de predicción, según Blum y Naylor (1976) es el punto hasta el cual su empleo hace mejor la calidad de las personas seleccionadas, por encima de lo que hubiese sido posible, en caso de que no se utilizara este dispositivo.

Según los autores Tiffin y McCormick (1974), se utilizan diversos "métodos de selección" para buscar la mejor adaptación del hombre al oficio. Entre ellos están: la entrevista al solicitante, la solicitud, las referencias y las pruebas personales (de trabajo psicométricas). Los métodos utilizados en las distintas compañías para aceptar una persona a su servicio, di-

fieren en algunos aspectos. Pero a pesar de estas diferencias, hay ciertos sistemas típicos que se ponen por obra, en conformidad con un proceso relativamente estandarizado.

Un proceso es el que recomendó Uhbrock (1936, citado por Tiffin y McCormick 1974, pag.41). Algunas fases de este -- proceso se ven en ciertas compañías, y, es en forma gráfica la serie de etapas por las cuales pasa el examen previo de los solicitantes a su admisión en el empleo. (diagrama 4)

Sin embargo, debido a que el objetivo de esta investigación es el estudio de los problemas de equidad en el proceso de selección, utilizando como método la forma de solicitud de los solicitantes, nos concentraremos, ahora en esta estrategia de selección.

Según lo que nos dicen Blum y Naylor (1976), es raro que algún individuo solicite un empleo sin que se le pida que llene alguna forma de solicitud. La cantidad de información -- que se requiere en esas formas puede variar desde los datos simples, hasta datos de educación previa, historial de trabajo y la vida privada del solicitante. Por lo general, las formas de solicitud tienen dos funciones: en primer lugar proporcionar información pertinente sobre el empleado que la compañía necesitará, en caso de que lo contrate. En segundo lugar, las formas de solicitud tienen como fin reunir información sobre los solicitantes que el empleado del departamento de personal considera pertinentes para el proceso de la contratación.

Según los autores Tiffin y McCormick (1974), el prin-

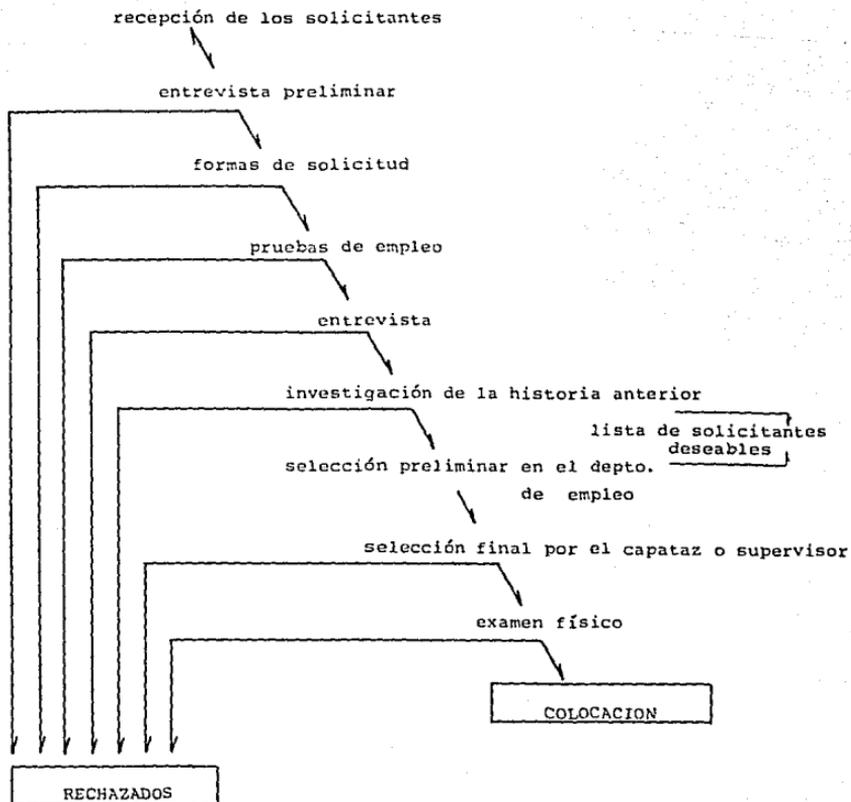


Diagrama 4  
 Gráfica en que se muestra el proceso de selección (Umbrock, 1936,  
 citado por Tiffin y McCormick, 1974, pag. 41).

cipio fundamental a que obedece el uso de la solicitud como instrumento para admitir al nuevo personal es que los datos obtenidos por ella sirven de indicadores relativos del valor potencial del solicitante como futuro empleado de la compañía. Por tanto, parece lógico que todas las preguntas que se formulen en la solicitud deban ser cuidadosamente pensadas y seleccionadas, de tal manera que sólo haya preguntas relativas a la información que se necesita. Un examen somero de cualquier tipo de solicitud en boga prueba más que suficiente, que, con frecuencia, no se pone tanto esmero en la selección del interrogatorio formulado. El empleo de un tipo de solicitud uniforme e invariable, - consiste en una larga lista de preguntas (muchas de las cuales no aportan dato ninguno relacionado con el rendimiento futuro del solicitante de dicho puesto) merece toda clase de críticas, por diversos motivos. Entre los cuales se encuentra el problema de equidad mediante este instrumento de selección. Ya que -- Ponce (1984) señala que la hoja de solicitud puede utilizarse para rechazar "amablemente " a los candidatos por su edad, sexo, apariencia física, etc. Según el concepto de equidad citado anteriormente, no son estas características inmodificables en las cuales debe aplicarse el principio de equidad? ¿No sería más recomendable el uso de información que verdaderamente tenga que ver con la aptitud del solicitante?

En vez de esta "información" la cual, según Tiffin y McCormick, depende exclusivamente de las impresiones subjetivas que hayan recibido los que entrevistan de los solicitantes.

### 3. DISCRIMINACION EN LA SELECCION:

Ahora, finalmente, se tratará lo referente a la Discriminación en la selección de personal. Se ha pensado que la discriminación es el resultado de la acción del prejuicio (Allport, 1962). Probablemente este prejuicio se extiende a las políticas, procedimientos y sistemas de selección de personal que son llevados a cabo en las organizaciones y en forma diferente que a otros, según sea aplicado en detrimento de cierto grupo, clase, o sexo, etc. Cuando ésto sucede se le llama discriminación en la selección.

Como todo empleado debería saber, la Ley Federal de Trabajo de 1970 prevee esta problemática y dictamina en su artículo 3 que: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta... No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Así mismo, el artículo 4 dispone que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos" (P.22 y 23).

Así mismo, en E.U.A., donde fueron llevados a cabo la mayoría de los estudios que se explicarán a continuación, existe, desde 1964 la legislación federal, que prohíbe la discriminación en el área laboral. A pesar de que la legislación antidiscriminatoria ha existido desde la Guerra Civil de este país, ninguna ley anterior ha tenido el impacto del Acto de los Dere-

chos Civiles de 1964. Este acto prohíbe la discriminación en todos los aspectos del área laboral en base a la raza, color, religión, sexo u origen natal (Dipboye, Wiback y Fromkin 1975). El Acto de los Derechos Civiles es apoyado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission).

Dicha comisión se dedica a investigar cargos y denuncia acerca de la práctica de discriminación, así mismo, tiene la autoridad suficiente para denunciar prácticas discriminatorias en cualquier organización. ("How to eliminate discriminatory Practices", 1975).

Los autores Dipboye, Fromkin y Wiback (1975), nos dicen que en base al Acto de los Derechos Civiles, mencionado anteriormente, psicólogos industriales han respondido a éste edicto con intentos de detectar y eliminar los prejuicios culturales en las pruebas de personal (Boehm, 1972, citado por Dipboye y col. 1975). Sin embargo, nos dicen estos autores, que se ha investigado mucho menos en lo referente al prejuicio existente en otras fases del proceso de selección de personal como por ejemplo, en cuanto al rechazo de los solicitantes antes de la entrevista de selección. Es decir, como resultado de la lectura de los curriculum, pueden surgir impresiones negativas y rechazos antes, en vez de durante, de la entrevista de selección (Dipboye y cols. 1975).

Es pertinente mencionar aquí a Howell (1979) quien dice que en el proceso de selección se asume que los individuos se distinguen de una manera relativamente estable en una gran

cantidad de rasgos básicos, y que estas diferencias se pueden medir; ya que cada puesto tiene su propia configuración de requisitos básicos.

El problema por excelencia en la selección consiste en decidir cuáles de las personas disponibles hay que contratar y en qué puestos. Obviamente el principio de las diferencias individuales proporciona una estructura lógica para tomar tales decisiones: intentamos lograr la mejor correspondencia posible entre los rasgos humanos y los requisitos del puesto. Hasta hace muy poco había una aceptación muy amplia de este principio. En la actualidad, impulsados por la legislación sobre los Derechos Civiles y una creciente conciencia social, muchos grupos están poniendo en duda las prácticas de personal que se basan totalmente en la lógica del "más apto".

Las objeciones principales son las siguientes:

1) Que se deben tomar en cuenta otras consideraciones aparte de la sola perfección de adaptación entre la persona y el trabajo, en las decisiones de personal y

2) Que hay razones para dudar de la importancia y exactitud de las medidas de las diferencias individuales.

En base a esto, está la cuestión de la equidad en el proceso de empleo. No se puede dudar que el principio del "más apto" haya tenido el frecuente efecto (intencional o no) de excluir del empleo a gran número de solicitantes pertenecientes a grupos minoritarios, a mujeres y ancianos. En muchos de estos casos, la prueba de que las personas escogidas tengan mayores -

probabilidades de éxito que las rechazadas, ha sido escasa o inexistente. En consecuencia surge la pregunta de si la selección ha producido realmente al "más adecuado" y aún siendo así, si la diferencia entre el candidato aceptado y el rechazado es lo suficientemente significativa como para compensar los costos sociales de la discriminación. Varias investigaciones ha demostrado que existen ciertos indicios de discriminación en la selección en base a una variedad de factores como: raza, edad, atractivo físico, sexo, etc.

Algunos psicólogos sociales han encontrado que estudiantes perciben a las personas poco atractivas físicamente candidatos menos deseables, en cuanto a una variedad de cualidades faciales y corporales (Dion y cols 1972, citados por Dipboye y cols. 1975) William Raspberry columnista del Washington Post, -- describió prejuicios similares, contra mujeres poco atractivas físicamente como la forma más persistente y penetrante de discriminación laboral (1972, citado por Dipboye y cols, 1975).

Pero, ¿qué es un rostro bello? Según Cross y Cross -- (1971), un rostro bello es aquél que es placentero observar; -- por aprendizaje discriminativo aprendemos cuáles rostros van a ser placenteramente observados. Según estos autores, la belleza y el atractivo físico tienen una gran importancia práctica para los seres humanos. Así mismo, afirman que la aceptación social, popularidad, selección de la pareja y la profesión son todos afectados por el atractivo físico.

Según Dion, Berscheid y Walster (1972), la apariencia física, así como, la identidad sexual, son las características

más obvias y accesibles para los demás en la interacción social. De aquí, que, como lo dicen Byenne y cols (1968), la respuesta de atracción se dá muchas veces "a priori" en la interacción. - Esta es la base para la formación de la "primera impresión", la cual frecuentemente involucra actitudes positivas o antipáticas, en referencia a un extraño en ausencia de interacción o incluso información acerca de él. En primer lugar, existen diferencias individuales en cuanto a las características sociales de respuesta hacia extraños, variables que son evidencia de la personalidad. En segundo lugar, quizá los determinantes más importantes consisten en las características "estímulo" de los extraños y las expectativas de los observadores acerca de estas características.

Según la mayoría de las teorías fisionómicas es simple que: "lo que es bello es bueno..." y que "la belleza física es señal de la belleza interior, belleza moral y espiritual" -- (Schiller, 1882, citado por Dion y cols. 1972).

Muchas explicaciones se han dado con el fin de hacer dichas profecias más lógicas. En primer lugar, es posible que exista una correlación entre el carácter interior y la apariencia, ya que ciertos rasgos de la personalidad influyen en la apariencia del individuo. Por ejemplo, una persona calmada, relajada desarrollará menos arrugas faciales que una persona tensa e irritable. En segundo lugar, los estereotipos culturales acerca del tipo de personalidad apropiada para la gente bella o fea puede moldear la personalidad de estos individuos. Así, -- pues, si se asume que los individuos atractivos son más sinceros, nobles, honestos que las personas no atractivas, entonces

los individuos atractivos serán tratados, generalmente, con mayor respeto que las personas no atractivas. Muchos opinan que el autoconcepto se forma a partir de lo que los demás piensan sobre uno. Por lo que sí una persona atractiva físicamente es tratada consistentemente como una persona virtuosa, finalmente se puede convertir en un modelo de virtud (Dion y cols. 1972). En apoyo a lo anterior, Walter y cols (1966) dicen que mientras más atractiva es una persona, se considera a sí mismo como socialmente más popular.

Byerne y cols. (1968) encuentran muy razonable la proposición de que en nuestra cultura, el atractivo físico es un atributo positivamente valuado. Por lo que, tanto hombres como mujeres preferirían ser atractivos que no atractivos, tener amigos atractivos, casarse con alguien atractivo y tener hijos -- atractivos.

Por lo que los autores declaran que la atracción interpersonal es mayor hacia un extraño atractivo físicamente, en comparación a la atracción sentida hacia un extraño no atractivo físicamente.

Así mismo, Dion y cols. (1972) dicen que los individuos físicamente atractivos serán considerados como poseedores de rasgos de personalidad más deseable, en comparación de los considerados para los individuos físicamente poco atractivos. Además, los sujetos atractivos fueron percibidos como más aptos de tener trabajo de prestigio en comparación con los no atractivos físicamente.

Aronson (1969, citado por Dion y cols, 1972), por ---

ejemplo, dice que este tema es un área de tabú en la Psicología Social. Por lo que rara vez el atractivo físico es investigado como un antecedente para la "aprobación", sin embargo, la pura observación casual bastará para indicar que nuestra reacción ante mujeres bonitas es muy diferente que la que tenemos ante mujeres feas; en cierto modo ésto suena antidemocrático. En una democracia, quisieramos pensar que con mucho trabajo y motivación, una persona puede llevar a cabo casi todo. Sin embargo, el arduo trabajo es incapaz de convertir a una mujer fea, en una mujer bella.

A pesar de que las características propias del sujeto observado tienen una importancia primordial en la percepción de su atractivo físico. Cross y Cross (1971) dicen que los resultados indican que al juzgar la belleza de un rostro humano, el sexo y raza de la cara juzgada, en conjunto con el sexo y raza del juez pueden influir la respuesta. Así por ejemplo, en un estudio realizado por estos autores, se obtuvo que los rostros blancos fueron considerados más atractivos que los negros (al ser juzgados por jueces de ambos sexos, razas y varios niveles de edad). También los rostros adolescentes fueron percibidos como los más bellos. Además los jueces negros calificaron los rostros de ambos sexos con calificaciones más altas que los jueces blancos. Por lo que se concluye que tanto la edad y la raza, como las características del propio juez afectan a la percepción de la belleza facial que se tiene como "estímulo".

En base a estos estudios se puede concluir que el atractivo físico de una persona, en este caso del candidato, --

puede ser un factor determinante para la aceptación o rechazo de dicho sujeto, decisión que resultará del proceso de selección.

Además de la influencia del atractivo físico al considerar las características del individuo, algunos estudios sugieren la posibilidad de la existencia de discriminación en la selección hacia los miembros de determinados grupos señalados por el resto de la sociedad como "inferiores", por el solo hecho de pertenecer a dicho grupo, sin tener en cuenta las características, aptitudes y habilidades de cada individuo.

Bass y Turner (1973) afirman que relativamente poca investigación se ha enfocado en la discriminación en el área laboral, no sólo en cuanto a las pruebas de trabajo, sino a la posibilidad de una discriminación injusta con respecto al "criterio" de desempeño. Los autores Einhorn y Bass (1971, citados por Bass y Turner, 1973) señalaron que a pesar de que las pruebas o tests sean usadas apropiadamente puede ocurrir discriminación en las decisiones de selección, si en si las medidas del criterio son injustas y prejuiciosas con respecto a diferentes subgrupos. Sin embargo, como Anastasi (1969), citado por Bass y Turner (1973) señalan, la pura presencia de diferencias estadísticamente significativas entre miembros de diferentes subgrupos, no indica por sí mismo una injusta discriminación. Solamente, si estas diferencias en la medida del criterio coinciden con diferencias verdaderas en el desempeño del trabajo, entonces la medida del criterio puede ser considerada como prejuiciosa o injustamente discriminante. Así pues, Bass y Turner (1973) comprobaron que efectivamente los supervisores al eva---

luar a sus subordinados negros, no se basaban en los mismos criterios que cuando evaluaban a sus subordinados blancos, por lo que quizá, ésto suceda también en la selección de personal.

Howell (1979), sin embargo, al hablar acerca de la -- equidad en la selección nos dice que muchas veces las baterías\_ de pruebas que son usadas como instrumento para la toma de deci\_ siones en la selección, están llenas de prejuicios en contra de\_ las minorías. Ya que es muy frecuente que ciertos grupos, espe\_ cialmente las minorías en "desventaja" califiquen más abajo en\_ promedio, que las personas "privilegiadas" en las pruebas estan- darizadas; esto puede reflejar diversas situaciones de validez\_ para los dos grupos. Por lo que quizá mediante el uso de estas pruebas un número desproporcionado de miembros de minorías en - desventaja sean rechazados. Si es así, en base a la Ley de Dere\_ chos Civiles de 1964 de E.U.A., el que emplea dichas pruebas -- tiene que estar preparado para demostrar que no es una viola--- ción a dicha ley. Esto no es fácil de probar. Pero en general se puede decir, como se mencionó en el capítulo anterior, que - un procedimiento de selección se considera injusto cuando "per- sonas con iguales probabilidades de éxito en un trabajo, tienen desiguales probabilidades de ser contratadas para ese puesto".- Por lo tanto, se debe probar que el instrumento tiene validez - predictiva. Además que es el predictivo para el grupo particular\_ de personas que están de por medio. Por lo tanto, tiene que -- ser validado separadamente para ese grupo. Por lo que se puede concluir que la selección debe ser un procedimiento altamente - individualizado; utilizándose diferentes procedimientos para di

ferentes personas; con el fin de obtener una predictabilidad -- comparable para cada una de ellas.

En un estudio realizado por Newman y Krzistofiak (1979) se obtuvo que los empleados de selección que no tenían el suficiente conocimiento o dominio de su rol tendían más frecuentemente a realizar sus decisiones de selección de personal en base a la raza del candidato. Por lo que se puede concluir que muchas veces la existencia de discriminación en la selección en base a la raza del solicitante, depende de la calidad y preparación del empleado de selección.

A pesar de que el objetivo de esta investigación no es la discriminación en cuanto a raza, se consideró importante mencionarla, ya que gran parte de los estudios de discriminación - laboral se basan precisamente en este aspecto.

Otro tipo de discriminación es la que se sufre por pertenecer a un determinado sexo. Esto está muy relacionado con los estereotipos de las ocupaciones "adecuadas" para cada sexo. Así pues, Jackson (1983), dice que investigaciones pasadas han demostrado que los estereotipos acerca de los roles sexuales influyen en las decisiones laborales.

El fenómeno de los estereotipos en los roles sexuales se encuentra sumamente arraigado en nuestra cultura. Rosenthal y Chapman (1980) llevaron a cabo una investigación acerca de los estereotipos de los roles sexuales en las percepciones infantiles en cuanto a la competencia laboral. Basados en algunos estudios donde se reportaba que los niños a temprana edad ya com-

prenden la idea de los roles ocupacionales de cada sexo, estos autores hipotetizan que el tipo de escuela a la cual asiste el niño está asociado con el grado de estereotipos de los roles sexuales que exhibe dicho niño (Munichin 1965, citado por Rosenthal y Chapman 1980). Es decir, que niños de escuelas "tradicionales" (i.e. no activas) muestran mayores estereotipos acerca de los roles sexuales en comparación con los niños de escuelas "modernas". Así mismo, el estudiar en un colegio mixto o bien solamente femenino o masculino también resultó un factor importante en la formación de estos estereotipos. Los autores encontraron que los niños provenientes de escuelas puramente femeninas, o bien, masculinas al no tener tanto contacto con los miembros del otro sexo y con modelos no estereotipados, reforzaban sus concepciones acerca de los roles sexuales tradicionales; las escuelas mixtas al dar a los niños más oportunidades para la interacción con el otro sexo, éstos no se basaban tanto en los roles sexuales tradicionales. Esto es importante, ya que en México las escuelas de tipo tradicional son numerosas.

También se obtuvo que los niños mayores percibían mayores diferencias en cuanto a la competencia entre hombres y mujeres en favor de los hombres, en comparación con las percepciones de los niños pequeños. Es decir, que la percepción diferencial en cuanto a la competencia (en favor de los hombres) aumenta con la edad, independientemente del tipo de colegio, por lo que se sugiere que influencias y experiencias del medio (textos de literatura y películas) son determinantes en la formación de estos estereotipos. Los cuales se pueden modificar con un apren

dizaje adecuado como lo demostraron Flerx y cols (1976, citado Rosenthal y Chapman, 1980), quienes notaron una reducción en -- los estereotipos infantiles después de la exposición igualita-- ria de roles en la literatura y películas. Este artículo nos - confirma la importancia del medio y del aprendizaje en la forma ción de estereotipos.

Garland y Price (1977), al tratar el aspecto de la in fluencia de los roles sexuales, realizaron un estudio de mujeres en puestos directivos y los atributos que determinarían su éxi- to o fracaso en esta posición. Aunque este estudio se describi rá con detenimiento posteriormente, cabe señalar que los auto-- res nos dicen que la diferencia entre las características rea-- les entre el hombre y la mujer no tienen tanta influencia como\_ la que si tienen los estereotipos de los roles sexuales. Para\_ muchos de esta sociedad, esta distinción se ha convertido en rí gidas expectativas acerca de los roles apropiados que cada miem bro de cada sexo debe jugar. Los oponentes de esta concepción\_ defienden que ambos estereotipos, independientemente de su base, son erróneos y opresivos.

Corte Rios y San Sebastian Vigil (1983) realizaron -- una investigación en México con el objeto de predecir el éxito\_ profesional (entendido como el hecho de terminar una carrera, - recibirse y trabajar) en mujeres universitarias.

Tomaron en cuenta dos variables independientes de cla sificación; terminación de la carrera --"académico" y ejercer "laboral". Para formar 4 grupos a saber: 1) Mujeres recibidas\_

que trabajan; 2) mujeres recibidas que no trabajan; 3) mujeres no recibidas que trabajan; 4) mujeres no recibidas que no trabajan.

Las variables dependientes fueron: a) experiencias vitales; b) motivación laboral; c) personalidad.

Los resultados mostraron que el contraer matrimonio durante la carrera aumenta la probabilidad de no recibirse en un 76%, mientras que el hecho de trabajar o no trabajar no se ve influido. Además, dentro de las características de personalidad, las recibidas consideraron que la perseverancia para cumplir las propias metas es una de las características más importantes del éxito profesional, siendo sus factores de personalidad característicos la dominancia y la audacia; valores considerados generalmente como masculinos. Así mismo, se observa el hecho de que todas las mujeres que no trabajan son casadas, -- mientras que todas las solteras trabajan. Lo anterior hace suponer que el estereotipo del rol femenino en esta población, sugiere deseable el que la mujer casada no trabaje. Una vez más se demuestra como el rol femenino establecido coarta de alguna manera la carrera profesional de la mujer. Hay que pensar que la existencia de dichos roles estereotipados existen tanto en las mujeres como en los hombres, lo que posiblemente esté ligado al problema de la discriminación en la selección laboral.

Schein (1973) dice que a pesar de que las mujeres representan el 38% de la fuerza de trabajo de E.U.A., sólo un pequeño número ocupan puestos ejecutivos o directivos. De acuerdo con Orth y Jacobs (1971, citados por Schein 1973), una razón

para ésto es de que las actitudes masculinas tradicionales con respecto a las mujeres en estos niveles, continúan bloqueando - el cambio.

En cuanto a nuestro país, la mujer mexicana sufre de diversas formas de discriminación y explotación. En 1910 Ricard Flores Mejía lo atestigua: "El salario de la mujer es tan -- mezquino que con frecuencia tiene que prostituirse para poder - sostener a los suyos cuando el mercado matrimonial no encuentra un hombre que la haga su esposa". A partir de 1930 cuando el - país otorga un impulso importante a la industrialización, la mu - jer empieza a integrarse masivamente en el mercado de trabajo - nacional. De acuerdo con el IX Censo de Población y Vivienda - de 1970 la participación de las mujeres que trabajan en relación con las que podrían hacerlo fue del 16.4%, en tanto que la mis - ma relación para el sexo masculino fue del 71.7%. ("La mujer en sus actividades" Secretaría de Programación y Presupuesto, 1981)

Rosenkranz y cols. (1968, citados por Schein, 1973) - encontraron que estudiantes hombres y mujeres percibían a los - hombres como más agresivos e independientes que las mujeres. En cambio, las mujeres fueron percibidas como poseedoras de mayor - tacto, gentiles y calladas que los hombres. Así mismo, encon - traron que el auto-concepto de los hombres y mujeres fue muy sí - milar a sus respectivos estereotipos.

Una manera en que el estereotipo del rol sexual puede impedir el progreso de la mujer es la creación del "tipo sexual" para cada profesión, o bien, el sexo de la ocupación. Las ocu -

paciones se pueden describir por un "tipo de sexo" cuando una gran mayoría en esa ocupación son de un determinado sexo, y -- cuando existe la expectativa normativa de que así es como debe ser. Es así, como el puesto de directivo ha sido clasificado -- como una "ocupación masculina".

Basil (1970, citado por Schein 1973) usando una muestra representativa de directivos, encontró que características personales consideradas como las más importantes para un directivo; tales como: estabilidad emocional, agresividad, habilidad de liderazgo, deseo de responsabilidad, objetividad, etc. se consideraron poseídas más frecuentemente por hombres que por mujeres. Es así, como en general, el estereotipo del rol sexual -- puede desarrollar la percepción hacia la mujer como menos calificada que el hombre para ocupar un puesto directivo.

Esto parece contar, por lo menos en parte, para explicar el limitado número de mujeres en estos puestos. Así mismo, la autoimagen de la mujer incorporada a su estereotipo sexual -- parece también influir en su conducta de trabajo. Por ejemplo en una tarea de laboratorio, formaron parejas de trabajo apareando sujetos dominantes con no dominantes. Megargee (1969, -- citado por Schein 1973) encontró que cuando eran apareados sujetos del mismo sexo, el sujeto dominante asumía el rol del líder. Sin embargo, cuando mujeres dominantes eran apareadas con hombres poco dominantes, la mujer, en este caso, no asumía el rol del líder, lo cual lo atribuyen a que el rol del líder resultaba inconsistente con la autoimagen femenina, por lo tanto, preferían mantener su consistencia no siendo líder. Al comparar --

Schein (1973) la semejanza percibida entre las características de un directivo con las masculinas en tres grupos diferentes de directivos de tres diferentes grupos de edades, encontró que -- no se percibía ninguna semejanza entre el hombre y la mujer por los dos más jóvenes grupos. Sin embargo, en el grupo mayor se encontró mayor semejanza entre ambos sexos; es decir, se encontró una pequeña reducción de la percepción del estereotipo masculino y femenino en los directivos de mayor edad. Quizá, por lo tanto, concomitantes de edad, así como de experiencia pueden de algún modo reducir la percepción del "tipo-masculino" del -- puesto directivo. Es posible que ésto se deba a que han sido -- más expuestos a mujeres directivos, por lo que han modificado -- algunos de sus estereotipos hacia las mujeres. Esta interpretación implica que mientras más mujeres se vuelven activas en la fuerza laboral, el aumento de la experiencia con mujeres trabajadoras, reducirá de algún modo la relación entre los estereotipos de los roles sexuales y los requisitos del directivo.

Los autores Garland y Price (1977) afirman al igual -- que Schein (1973), que una ocupación importante que ha sido, y -- sigue siendo dominada por hombres es precisamente, el puesto -- gerencial en las organizaciones formales. Un gran número de in -- vestigaciones recientes establecen claramente la existencia de -- prejuicios desde la selección de mujeres gerentes. Sin embargo, se ha puesto poco interés en desarrollar un instrumento que pug -- da ser utilizado para medir este prejuicio. Una notable excep -- ción es el trabajo de Peter y cols (1974), (citado por Garland -- y Price, 1977), quienes desarrollaron una escala de 21 ítems --

(WAMS - women as mannequin scale) para medir las actitudes hacia mujeres en puestos gerenciales. El desarrollo del WAMS como un instrumento de medición del prejuicio individual crea la oportunidad de realizar nuevos estudios. Dicha investigación intenta enfocarse sobre un astuto y destructivo proceso, donde los individuos integran la información recibida, de tal modo, que dejen intactos sus prejuicios. Es decir, que la nueva información va a ser interpretada de tal manera que sea consistente con su prejuicio; evitando así una inconsistencia cognoscitiva, como lo señalaría Festinger (1957, citado por Garland y Price, 1977), - quien mantiene que los individuos están motivados a mantener una consistencia entre sus creencias, valores y conductas.

Fishel y Potker (1977) dicen que las mujeres son tratadas de diferente forma que los hombres en numerosos aspectos. Entre ellos, el área de deportes competitivos. Por ejemplo: -- los equipos masculinos reciben un apoyo financiero mucho mayor que las mujeres. Así mismo, en el área académica, estos autores encontraron que miembros femeninos han sido discriminados - en varias universidades, no sólo en cuanto a ser seleccionados para impartir cátedras y ser promocionadas, sino que incluso recibían un sueldo inferior, en comparación de sus colegas hombres que realizaban el mismo trabajo. Dicen, también que las mujeres no han sido tratadas en igualdad a sus colegas hombres, ya que a las mujeres se les asignan con más frecuencia las asignaturas menos deseables de ser enseñadas, además, de que para -

enseñar en cursos de posgrado, se escoge, generalmente a hombres.

Un estudio acerca de los puestos que ocupan las mujeres en un departamento académico de sociología (Rossi, 1970 citado por Fidell, 1970), reveló que las mujeres impartían menos frecuentemente que los hombres cursos de posgrado y que poseían generalmente plazas de medio tiempo. Además, de que las mujeres eran menos aceptadas que los hombres para ocupar puestos en niveles académicos avanzados y en instituciones de prestigio.

El número reducido de mujeres en instituciones de prestigio, con frecuencia se ha atribuido a dos factores:

a) la tendencia de las mujeres a abandonar el trabajo por cuestiones familiares.

b) la menor productividad de las mujeres.

Sin embargo, en cuanto a esto, Rossi (1970, citado -- por Fidell, 1970) ha coleccionado datos que dicen que después de una carrera académica de 20 años, el 90% de los hombres ha alcanzado plazas de tiempo completo, mientras que esto sólo ha sido conseguido por el 53% de mujeres solteras y el 43% de mujeres casadas. A partir de estos índices, es claro, que es el sexo, y no la situación especial de la mujer casada, quien marca esta notoria diferencia en el desarrollo personal profesional.

Recientemente algunas mujeres han comenzado a atribuir su falta de desarrollo académico a una tácita discriminación en base a su sexo. En la convención del APA de 1969, todas las mujeres que participaron reportaron haber sufrido de discriminación sexual, por lo menos una vez a lo largo de sus carreras --

profesionales. En base a lo anterior el estudio de Fidell ---- (1970) pretende determinar empíricamente si existe o no discriminación contra la mujer en la selección para ocupar posiciones académicas. El autor concluye que la hipótesis que afirmaba que en los departamentos académicos de psicología se discriminaba - debido al sexo del solicitante fue confirmada. El grado en que a un doctor en psicología se le ofrezca un puesto, parece no so lo depender de su currículum, sino, también de su sexo. Esto - se demuestra por el hecho de que los hombres reciben mayor proporción de puestos de "base" que las mujeres y, generalmente, - sólo a los hombres se les ofrecen cátedras de tiempo completo.- Un punto de vista menos optimista es el hecho de que las políti cas escritas son mucho más igualitarias que la práctica diaria.

Dipboye, Fromkin y Wiback (1975) realizaron un estu-- dio acerca de la importancia relativa del sexo, atractivo físi- co y currículum de los aplicantes en la evaluación de personal, dicho trabajo inspiró a esta investigación.

En dicho estudio se tomó una muestra de 30 estudian-- tes y 30 entrevistadores profesionales. Se informó a los suje- tos de que el caso consistía en que había una vacante de direc- tor de un departamento de muebles y se les dió una descripción\_ de dicho puesto. Posteriormente, a cada sujeto se le otorgaron 12 currículums. Cada currículum poseería la foto del aplicante, además de datos referentes a las 3 características manipuladas\_ (sexo, atractivo físico y el record académico, sistemáticamente variados).

El sexo se indicaba por su nombre y -

foto. Se manipularon dos niveles de atractivo físico (atractivo y no atractivo) a través de las fotografías. Se usaron 3 niveles de historial académico (alto, promedio y bajo). Tomando con conjunto estas 3 dimensiones resultaron 12 currículums.

El orden de presentación de los currículums fue determinado al azar para cada sujeto. Cada sujeto después de estudiar cada uno de los 12 currículums, debería asignarle a cada uno, una calificación dentro de una escala de 9 puntos, (1= poco recomendable y 9= muy recomendable). Posteriormente los sujetos debían ordenar los 12 currículums del 1 (más satisfactorio) al 12 (menos satisfactorio).

Después del estudio estadístico pertinente se obtuvo que no hubo diferencia significativa entre el análisis realizado por los estudiantes y el de los entrevistadores profesionales. Así mismo, se comprobó que los candidatos atractivos eran preferidos a los no atractivos. Además, los sujetos percibían a los hombres como más adecuados que a las mujeres. También se vio que los candidatos con mejor desempeño académico eran preferidos a los de mediano o bajo.

Una posible explicación a la preferencia de candidatos hombres, es la creencia de que en dicha ocupación se requiere de atributos personales más característicos del rol masculino que del femenino (Schein, 1973). Así pues, también resultó que los sujetos consideraron a los candidatos atractivos como los más adecuados, lo cual coincide con los resultados obtenidos por Dion y cols (1972) dichos anteriormente.

Sin embargo, parece ser que el desempeño académico fue el determinante más importante para seleccionar al candidato más apropiado. Pese a lo anterior, el concepto que da Guion (1966, citado por Dipboye y cols, 1975) de la discriminación injusta - pareció estar presente, es decir, personas con igualdad de cualidades tenían desiguales probabilidades de ser seleccionadas.

También Jackson, L. (1983) realizó un estudio para determinar el efecto de los estereotipos de los roles sexuales y del atractivo físico sobre la percepción de ciertos sujetos en cuanto a su adecuación como candidatos para determinada ocupación. Los sujetos tenían que evaluar a los aplicantes (hombres y mujeres, atractivos y no atractivos) en cuanto a su adecuación en ocupaciones estereotipadas como femeninas o masculinas.

Los resultados obtenidos probaron que los hombres fueron preferidos a las mujeres para ocupaciones "masculinas" y viceversa. Así mismo, los candidatos atractivos fueron juzgados como más adecuados que los no atractivos; incluso se sugirieron salarios más altos para los candidatos más atractivos, por lo que se ve que el atractivo físico, además de tener un valor social, tiene un valor monetario. Esto se debe, quizá a que los solicitantes atractivos son vistos como poseedores de más alternativas y ofrecimientos de trabajo (así como sociales), por lo que es necesario un salario inicial mayor para atraerlos al trabajo.

Fusilier y Hitt (1983) dicen que recientemente se ha discutido que las leyes de Igualdad en las Oportunidades de tra

bajo no funcionan con la efectividad que deberían casi 20 años después de su creación, (establecidas en el Acta de Derechos Civiles, de 1964). Quizá ésto se explique por el hecho de que para lograr cambios conductuales y en las actitudes se requiere de un período de tiempo, quizá una generación completa y ninguna legislación será lo suficientemente fuerte y efectiva hasta que dicho cambio ocurra.

También, el estudio realizado por Fusilier y Hitt -- (1983) pretende investigar las primeras actitudes de estudiantes de administración de empresas, en un proceso de selección, hacia miembros de determinados grupos. La muestra consistía de 523 estudiantes de ambos sexos, muestra muy diferente a la utilizada por Dipboye y cols, 1975, en su estudio.

A cada estudiante se le dió un conjunto de aplicaciones laborales de supuestos candidatos; donde 4 características fueron variadas sistemáticamente: experiencia en el trabajo, edad, sexo y raza. Posteriormente los sujetos evaluaban las aplicaciones para el trabajo en cuestión. Finalmente los sujetos llenaban un cuestionario anónimo acerca de las características de cada solicitante.

Los resultados obtenidos afirman que la variable que, aparentemente tuvo mayor influencia en la evaluación de los estudiantes fue la experiencia laboral.

Sin embargo, las variables irrelevantes con el desempeño (sexo, edad, raza) parecieron no tener ninguna influencia en la evaluación de las aplicaciones. Es decir, que el proceso

de selección fue llevado a cabo de manera justa de acuerdo a lo dispuesto legalmente, no existiendo indicios de discriminación en cuanto al sexo, edad, y raza de los solicitantes.

Estos resultados contradicen a los obtenidos en investigaciones anteriores (Dipboye y cols, 1975, por ejemplo). Por lo que la presente investigación tiene como objetivo probar, -- una vez más, si existe o no discriminación en la selección en base al sexo y atractivo físico del solicitante. Pero en éste caso, a diferencia de los estudios anteriores, se llevará a cabo la investigación en la Ciudad de México.

Como se dijo anteriormente, legalmente está expresamente prohibida la discriminación en la selección en base a la raza, color, religión, sexo u origen de los solicitantes. El trabajo de Dipboye y cols, (1975) tiene como objetivo examinar en base a qué los entrevistadores discriminan entre los currículos durante el proceso de selección.

De acuerdo a la revisión bibliográfica anterior se justifica la predicción de que los candidatos con un buen historial académico serán preferidos a los candidatos con uno pobre o deficiente (Hakel y cols. 1970 citado por Dipboye y cols, 1975). Además, tomando en cuenta la creencia de que las mujeres son más capaces que los hombres para ocupar puestos gerenciales, la cual está muy difundida entre los gerentes, se puede esperar -- que los seleccionadores profesionales hombres, la sigan seleccionando preferentemente a los hombres para ocupar un puesto gerencial. Algunos psicólogos sociales encontraron que estudian-

tes percibían a las personas no atractivas como menos deseables que las atractivas en cuanto a una variedad de cualidades (Dion y cols. 1972), parece, pues razonable predecir que en una situación de selección, el sexo y el atractivo físico interactuarán de tal manera, que los hombres atractivos serán considerados como los más aptos y las mujeres no atractivas como las menos aptas.

## II. METODOLOGIA:

### 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

La presente investigación se propone estudiar la influencia de tres variables (sexo, atractivo físico y calificación curricular) en la selección de personal; la influencia de cada una por separado y la interacción de estos tres factores.

Este estudio se propone examinar tres variables a la vez, por lo que se denomina diseño factorial, y para formarlo se descompone cada variable en varios niveles. Así por ejemplo la variable sexo tiene dos niveles: masculino y femenino; atractivo físico también dos niveles: atractivo y no atractivo; y finalmente la variable calificación curricular está compuesta de tres niveles, a saber: alto, promedio y bajo. Es así, como el diseño de la presente investigación corresponde a un diseño factorial de  $3 \times 2 \times 2$  (Campbell y Stanley, 1966).

Cualquiera que sea el motivo, el estudiar más de una variable a la vez es una buena práctica, pues la mayor parte del tiempo, la conducta se encuentra bajo la influencia de muchas de ellas. No sólo múltiples variables la afectan en cualquier momento, sino que a menudo con su interacción influyen en la conducta. Tal interacción significa que la influencia de una variable depende del valor de otras (Campbell y Stanley, 1966).

Cabe mencionar que además de la interacción entre dos variables cualesquiera que sean, también hay una interacción potencial entre todas ellas. La dificultad de explicar las inter

acciones de orden superior impide efectuar estudios que abarcan diseños factoriales con amplios números de variables.

Este estudio corresponde a un diseño factorial  $3 \times 2 \times 2$ , en donde las variables independientes y sus niveles de clasificación son:

-VI <sub>1</sub> CALIFICACION ACADEMICA	{ <ul style="list-style-type: none"> <li>1.a - alto</li> <li>1.b - promedio</li> <li>1.c - bajo</li> </ul>
-VI <sub>2</sub> ATRACTIVO FISICO	{ <ul style="list-style-type: none"> <li>2.a - atractivo</li> <li>2.b - no atractivo</li> </ul>
-VI <sub>3</sub> SEXO	{ <ul style="list-style-type: none"> <li>3.a - femenino</li> <li>3.b - masculino</li> </ul>

La combinación de éstos da origen a 12 solicitudes de empleo que serán ilustrados en el siguiente cuadro:

S E X O

F E M E N I N O		M A S C U L I N O		CALIFICACION ACADEMICA
ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	
ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	A L T O
FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO	
PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	
ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	P R O M E D I O
FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO	
BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	
ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	B A J O
FEMENINO	FEMENINO	MASCULINO	MASCULINO	
ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	ATRACTIVO	NO ATRACTIVO	

ATRACTIVO FISICO

Estas solicitudes o "condiciones" serán preparadas de manera que a cada sujeto de la muestra de este estudio se le asignen las 12 solicitudes de empleo de las cuales tendrá que seleccionar a un supuesto candidato para tomar una supuesta vacante; para lo cual tendrá que calificar a cada solicitud del 1 al 9 (1= menos idóneo, 9= más idóneo).

Así como, jerarquizar las 12 solicitudes, teniendo en primer lugar el candidato más idóneo, y en el doceavo lugar, el candidato menos idóneo.

## 2. HIPOTESIS:

1. Serán seleccionadas preferentemente las solicitudes correspondientes a candidatos con alto nivel académico, en comparación con los de bajo nivel académico. (Dipboye y cols, 1975 Fusilier y Hitt, 1983).

2. Serán seleccionadas preferentemente solicitudes de candidatos hombres en comparación con las de candidatos mujeres (Dipboye y cols, 1975; Jackson, 1983; Schein, 1973; Basil, 1970 citado por Schein, 1973).

3. Serán seleccionadas preferentemente solicitudes correspondientes a candidatos atractivos físicamente, en comparación de los no atractivos físicamente. (Dipboye y cols, 1975; - Dion y cols. 1972).

4. En igualdad de atractivo físico y de nivel académico, solicitudes de candidatos hombres serán seleccionadas preferentemente en comparación a candidatos mujeres (Dipboye y cols, 1975).

5. En igualdad de nivel académico y cuando ambos candidatos pertenecen al mismo sexo, solicitudes correspondientes a candidatos atractivos físicamente serán seleccionadas preferentemente a aquellas de candidatos físicamente no atractivos. (Dipboye y cols, 1975).

6. En igualdad de atractivo físico y cuando los candidatos pertenecen al mismo sexo, solicitudes correspondientes a candidatos con nivel académico alto serán seleccionadas preferentemente a las de candidatos con nivel académico promedio, y éstas últimas será preferidas a aquellas de candidatos con nivel académico bajo (Dipboye y cols, 1975).

### 3. IDENTIFICACION DE VARIABLES:

En el inciso anterior, se sugirió un grupo de hipótesis que básicamente proponen que:

El candidato seleccionado con mayor frecuencia será - aquel con alto nivel curricular, de sexo masculino, atractivo - físicamente (en base a los resultados obtenidos por Dipboye y - cols, 1975). Así como, el candidato seleccionado con menor -- frecuencia será aquel con bajo nivel curricular, de sexo femenino, no atractivo físicamente (en base a los resultados obteni-- dos por Dipboye y cols, 1975).

A continuación se definirán oportunamente las varia-- bles independientes que se utilizarán en el estudio:

#### VI<sub>1</sub> CALIFICACION ACADEMICA:

Se refiere al promedio descrito en la solicitud hipotética y que supone la calificación global obtenida por el su-- puesto aplicante durante su carrera profesional; ésta se conforma con tres niveles:

1.a- alto: corresponde a una calificación entre  
8.8 a 10.0

1.b- término medio: corresponde a una calificación  
entre 7.4 a 8.7

1.c- bajo: corresponde a una calificación entre  
6.0 a 7.3

VI<sub>2</sub> ATRACTIVO FISICO: Esta variable se refiere a la -  
ausencia o presencia de una cualidad que se ha denominado como -  
"atractivo físico"; cualidad que puede ser considerada como: --  
"gracia o agrado en las personas que gana o inclina la volun---  
tad" (Enciclopedia Salvat, t.2, pag. 339).

Esta variable se clasificó de la siguiente manera: Un  
grupo de 20 fotografías (10 hombres y 10 mujeres) del rostro --  
(tamaño credencial), fue sometido a la evaluación de un grupo -  
de sujetos (2 hombres y 2 mujeres, de edad similar a las perso-  
nas de las fotografías); a quienes se les pedía que jerarquiza-  
ran las fotografías de cada sexo del 1 al 10, así pues: 1= más -  
atractivo, 10= menos atractivo. Las calificaciones obtenidas -  
por cada fotografía se promediaron obteniéndose así, una jerar-  
quía u orden final, en donde los extremos superiores (3 femeni-  
nos y 3 masculinos) y los inferiores (3 femeninos y 3 masculi--  
nos) se tomaron como los candidatos atractivos y no atractivos -  
respectivamente.

VI<sub>3</sub> SEXO: De los solicitantes: se refiere al género -  
masculino o femenino dado tanto por la inscripción "sexo" des-  
crito en la hoja de solicitud hipotética como también, por el -

nombre y fotografía del supuesto candidato a empleo.

VD: La variable dependiente: grado de idoneidad o adecuación: es la selección del candidato idóneo y se refiere al acto de elección o clasificación que el sujeto hizo de las 12 solicitudes que se le presentaron. Esta variable fue medida de dos maneras; el sujeto jerarquizó las 12 solicitudes del 1 al 12; 1 el más idóneo, 12 el menos idóneo. Así mismo, el sujeto calificó cada una de las solicitudes del 1 al 9 (9- la calificación superior, 1- la calificación inferior).

#### 4. SUJETOS

El presente estudio se llevó a cabo con una muestra de 100 estudiantes de sexo masculino que cursaban los últimos semestres de la carrera de administración de empresas y contabilidad de una universidad privada de la Ciudad de México. Se eligieron estudiantes por razones prácticas ya que representan una accesibilidad y control mayor que el de los jefes del departamento de selección de las empresas. Por otro lado el elegir estudiantes de los últimos semestres de estas carreras obedece a la suposición de que éstos posteriormente pueden fungir como seleccionadores de personal o que tomen decisiones al respecto.

#### 5. INSTRUMENTO

La instrumentación para la recolección de datos fue realizada de la siguiente manera: En una papelería se adquirieron hojas de solicitud de empleo, las cuales se prepararon siguiendo los lineamientos definidos con anterioridad. De esta manera se llenaron 12 solicitudes con las combinaciones ilustra

das en el Cuadro No. 1. A cada uno de los sujetos de la muestra se les dió un juego de 12 solicitudes de supuestos candidatos para ocupar un puesto. Las instrucciones a los sujetos fueron, en términos generales, las siguientes:

"Consideren las presentes solicitudes de empleo como 12 candidatos a un puesto directivo en el corporativo de una tienda de autoservicio en el área metropolitana. Previamente a ocupar esta posición el candidato pasará por un período de entrenamiento en varios departamentos de la tienda; si su desempeño es satisfactorio, pasará a ocupar una posición directiva.

Este puesto requiere de que el ocupante interactúe un 40% de su tiempo con clientes y el 60% restante estará lidiando con los directivos de empresas proveedoras. Es una posición muy visible y requiere de un alto nivel de relaciones interpersonales".

Como se mencionó con anterioridad cada una de las solicitudes tenía una fotografía tamaño credencial, siendo sistemáticamente diferentes dependiendo de 3 dimensiones: sexo, atractivo físico y calificación académica. Información adicional dentro de esta hoja de solicitud, fue proporcionada en forma constante y controlada para darles un mayor realismo. Por ejemplo, todos los solicitantes fueron declarados casados, con 3 trabajos anteriores, etc. El orden de presentación de las solicitudes fue determinada al azar.

Los sujetos calificaron las 12 solicitudes en una escala del 1 al 9 (lo cual representaba la magnitud de la recomendación).

dación del sujeto acerca de la contratación de un solicitante).

Entre más alta sea la calificación más fuerte será la recomendación para la contratación. Además, se pidió a los sujetos que jerarquizaran del 1 (más satisfactorio) al 12 (menos satisfactorio), las 12 solicitudes de empleo.

#### 6. PROCEDIMIENTO:

Una vez identificada la muestra de estudiantes con la cual iba a ser llevada a cabo la presente investigación, se le solicitó a profesores de dichos semestres que permitieran llevar a cabo este estudio durante su clase, estando ellos presentes. De tal manera que de 15 a 20 estudiantes realizaron la evaluación simultáneamente. Debido a que la muestra consistía únicamente de varones, las mujeres de la clase no participaron. A cada estudiante se le entregó un paquete de 12 solicitudes de empleo, así como las instrucciones correspondientes para llevar a cabo la evaluación de las mismas. Una vez realizadas las 100 evaluaciones se procedió al análisis de los datos.

### III) RESULTADOS Y DISCUSION

En este capítulo se reportarán y discutirán los resultados de las pruebas de hipótesis que se llevaron a cabo en una muestra integrada por 100 sujetos varones, alumnos -- del sexto y octavo semestre de las carreras de administración de empresas y contabilidad de la Universidad Anáhuac. Dichos alumnos calificaron y jerarquizaron 12 solicitudes de empleo de acuerdo a su adecuación para ocupar un hipotético puesto - vacante. De manera que cada solicitud de empleo obtuvo 100 - calificaciones y 100 jerarquizaciones. Dichos datos se analizaron de la siguiente manera: en primer lugar se obtuvo para cada solicitud una media de calificación (a partir de las 100 calificaciones) y una media de jerarquización (a partir de -- las 100 jerarquizaciones), así como, la desviación estandar y varianza respectiva de cada promedio.

Los resultados se muestra en la Tabla No. 1 y la forma como quedaron las solicitudes y sus variables fue como sigue:

<u>S E X O</u>	<u>CALIFICACION ACADEMICA</u>
1.- Hombre, atractivo físicamente	Alta
2.- Hombre, atractivo físicamente	Promedio
3.- Hombre, atractivo físicamente	Baja
4.- Hombre, no atractivo físicamente	Alta
5.- Hombre, no atractivo físicamente	Promedio
6.- Hombre, no atractivo físicamente	Baja
7.- Mujer, atractiva físicamente	Alta
8.- Mujer, atractiva físicamente	Promedio
9.- Mujer, atractiva físicamente	Baja
10.- Mujer, no atractiva físicamente	Alta
11.- Mujer, no atractiva físicamente	Promedio
12.- Mujer, no atractiva físicamente	Baja

Una vez obtenidas las medias de las 12 solicitudes -- se procedió a las pruebas de hipótesis, utilizando para ello -- pruebas T, comparando según el caso, las medias de las varia--- bles incluídas en la proposición hipotética.

A continuación veremos los resultados que se obtuvieron en relación con cada una de las hipótesis:

HIPOTESIS No. 1

Serán seleccionados preferentemente los candidatos -- con alto nivel académico en comparación con los de bajo nivel -- académico.

TABLA No. 1

RELACION DE CALIFICACIONES Y JERARQUIZACIONES PROMEDIO DE LAS  
12 SOLICITUDES DE EMPLEO EVALUADAS POR LOS SUJETOS  
( n = 100 )

SOLICITUDES	$\bar{x}$	s	s <sup>2</sup>	$\bar{x}$	s	s <sup>2</sup>
1	8.21	.9392	.8822	3.23	2.42	5.87
2	7.65	.8477	.7186	4.77	2.52	6.44
3	6.19	1.55	2.40	8.56	2.67	7.15
4	8.37	.7499	.562	2.92	2.35	5.54
5	6.52	1.63	2.66	7.57	2.37	5.63
6	5.95	2.61	6.85	9.58	2.29	5.27
7	8.13	.9144	.8361	3.22	2.16	4.69
8	7.28	1.11	1.24	6.29	2.38	5.70
9	6.39	1.41	2.01	8.53	2.42	5.88
10	7.15	1.84	3.38	5.87	3.19	10.18
11	6.87	1.24	1.55	7.04	2.25	5.06
12	5.30	1.84	3.40	10.35	1.89	3.58

CALIFICACION

JERARQUIA

TABLA No. 2

DIFERENCIA ENTRE LA CALIFICACION PROMEDIO DE CANDIDATOS CON ALTO Y BAJO NIVEL ACADEMICO.

GRUPOS	CALIFICACION PROMEDIO	VALOR T	SIGNIFICANCIA
Alto nivel académico	$x = 7.96$	$t = 18.62$ $gl = 398$	.01
Bajo nivel académico	$x = 5.95$		

TABLA No. 3

DIFERENCIA ENTRE LA JERARQUIA EN LA EVALUACION DE SOLICITUDES DE CANDIDATOS CON ALTO Y BAJO NIVEL ACADEMICO.

GRUPOS	CALIFICACION PROMEDIO	VALOR T	SIGNIFICANCIA
Alto nivel académico	$x = 3.81$	$t = 32$ $gl = 398$	.01
Bajo nivel académico	$x = 9.25$		

Tanto en la prueba T realizada a través de "calificación" como la de "jerarquía" se rechaza la hipótesis nula --- ( $H_0 = \mu_1 = \mu_2$ ), existiendo, por tanto, una diferencia significativa entre las medias, por lo que se puede decir que los candidatos con alto nivel académico fueron seleccionados preferentemente a los de bajo nivel académico. Lo cual es apoyado por la investigación de Dipboye y cols (1975), donde, del mismo modo, -- los solicitantes con altas calificaciones académicas fueron preferidos a los de calificaciones promedio o bajas.

#### HIPOTESIS No. 2

Serán seleccionados preferentemente los candidatos -- hombres en comparación de los candidatos mujeres.

#### TABLA No. 4

DIFERENCIA ENTRE LAS CALIFICACIONES PROMEDIO DE CANDIDATOS HOMBRES Y DE CANDIDATOS MUJERES.

GRUPOS	CALIFICACION PROMEDIO	VALOR T	SIGNIFICANCIA
- HOMBRES	x = 7.14	t = 2.98	.01
- MUJERES	x = 6.85		

TABLA No. 5

DIFERENCIA DE JERARQUIAS EN LA EVALUACION DE SOLICITUDES DE CANDIDATOS HOMBRES Y MUJERES.

GRUPOS	CALIFICACION PROMEDIO	VALOR T	SIGNIFICANCIA
- HOMBRES	x = 6.10	t = 5.65	.01
- MUJERES	x = 6.88		

Tanto en el análisis de "calificación" como en el de "jerarquía" se rechaza la hipótesis nula ( $H_0 = M_1, M_2$ ), existiendo, por tanto, una diferencia estadísticamente significativa entre las medias, por lo que se puede decir que los candidatos de sexo masculino fueron seleccionados preferentemente, en comparación de los candidatos de sexo femenino. Esto concuerda con los resultados obtenidos por Dipboye y cols. (1975), donde los seleccionadores percibieron a los candidatos hombres más adecuados que las mujeres, tanto al calificarlos como al jerarquizarlos. Schein (1973) y Garland y Price (1977) explican lo anterior en base al estereotipo del rol sexual que da lugar a un "tiposexual" para cada profesión o bien, el sexo de la ocupación. Siendo el puesto directivo clasificado como una "ocupación masculina" el estereotipo del rol sexual puede desarrollar la percepción hacia la mujer como menos calificada que el hombre para ocupar un puesto de alto nivel organizacional.

HIPOTESIS No. 3

Serán seleccionados preferentemente los candidatos -- atractivos físicamente en comparación de los no atractivos físicamente.

TABLA No. 6

DIFERENCIA ENTRE LAS CALIFICACIONES PROMEDIO DE CANDIDATOS ATRACTIVOS Y NO ATRACTIVOS FISICAMENTE.

GRUPOS	CALIFICACION PROMEDIO	VALOR T	SIGNIFICANCIA
- ATRACTIVOS FISICAMENTE	x = 7.30	t = 7.53	.01
- NO ATRACTIVOS FISICAMENTE	x = 6.69		

TABLA No. 7

DIFERENCIA DE JERARQUIAS EN LA EVALUACION DE SOLICITUDES DE CANDIDATOS ATRACTIVOS Y NO ATRACTIVOS FISICAMENTE.

GRUPOS	CALIFICACION PROMEDIO	VALOR T	SIGNIFICANCIA
- ATRACTIVOS FISICAMENTE	x = 5.76	t = 10.57	.01
- NO ATRACTIVOS FISICAMENTE	x = 7.22		

Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0 = \mu_1 = \mu_2$ ), existiendo una diferencia estadísticamente significativa entre las medias. Se puede decir que los candidatos atractivos físicamente tenderán a ser seleccionados con preferencia a los no atractivos físicamente. Lo anterior se puede explicar en base a los resultados obtenidos por Byerne y cols. (1968) quienes demostraron la proposición de que en nuestra cultura, el atractivo físico es un atributo positivamente valuado. Por lo que, tanto hombres como mujeres preferirían ser atractivos que no atractivos. Así mismo, Dion y cols (1972) dicen que los individuos físicamente atractivos son considerados como poseedores de rasgos de personalidad más deseables que los poco atractivos. Además también en este estudio de Dion y cols, así como, en el presente, los sujetos atractivos físicamente fueron percibidos como más aptos de tener trabajos de prestigio en comparación con los no atractivos físicamente.

#### HIPOTESIS No. 4

En igualdad de atractivo físico y de nivel académico, el candidato hombre será seleccionado preferentemente en comparación del candidato mujer. Para realizar esta prueba de hipótesis se contrastaron las calificaciones y jerarquías promedio entre pares de solicitudes de hombres y mujeres controlando nivel académico y atractivo físico. Por ejemplo, hombres y mujeres con el mismo nivel de atractivo físico y académico. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

TABLA No. 8

DIFERENCIA DE CALIFICACIONES Y JERARQUIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN SOLICITUDES DE TRABAJO.

SUJETOS	CALIFICACION			JERARQUIA		
	CALIF.	VALOR T	SIGNIF.	CALIF.	VALOR T	SIGNIF.
a) Hombre n. ac. alto atractivo	8.21	t=.58	No	3.22	t= -.03	No
Mujer n. ac. alto atractiva	8.13			3.23		
b) Hombre n. ac. promedio atractivo	7.65	t=2.64	.01	4.77	t= -4.4	.01
Mujer n. ac. promedio atractiva	7.28			6.29		
c) Hombre n. ac. bajo atractivo	6.19	t= -.95	No	8.56	t=.07	No
Mujer n. ac. bajo atractiva	6.39			8.53		
d) Hombre n. ac. alto no atractivo	8.37	t=6.36	.01	2.92	t= -7.56	.01
Mujer n. ac. alto no atractiva	7.16			3.19		
e) Hombre n. ac. promedio no atractivo	6.52	t= -1.75	No	7.57	t=1.65	No
Mujer n. ac. promedio no atractiva	6.87			7.04		
f) Hombre n. ac. bajo no atractivo	5.95	t=2.05	.05	9.58	t= -2.65	.01
Mujer n. ac. bajo no atractiva	5.30			10.35		

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede decir que cuando ambos candidatos poseen

\* n. ac. = nivel académico

nivel académico alto y son atractivos físicamente no existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias. Es decir, que una vez considerado el nivel académico y el atractivo físico de este caso, el sexo del candidato pareció no tener influencia alguna en la evaluación de las solicitudes, lo cual a pesar de contradecir lo obtenido por Dipboye y cols (1975) -- coincide con lo postulado por Fusilier y Hitt (1983) que postulan que variables irrelevantes con el desempeño como el sexo, edad, etc. parecen no tener ninguna influencia en la evaluación de las solicitudes.

Del mismo modo, cuando ambos candidatos poseen nivel académico bajo y son atractivos físicamente tampoco resultó haber una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de hombres y mujeres, aceptándose la hipótesis nula ---- ( $H_0 = M_1 = M_2$ ), tanto en el caso de calificación como en el de jerarquía.

Sin embargo, cuando los candidatos poseen nivel académico promedio y tanto hombres como mujeres son atractivos físicamente, sí existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias, tanto en calificación como en jerarquía, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose que en este caso las solicitudes hechas por candidatos hombres son mejor -- evaluadas que las hechas por candidatos mujeres. Así mismo, -- cuando candidatos poseen un nivel académico alto y/o bajo y no son atractivos físicamente, los hombres son preferidos, pues -- existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de evaluaciones para hombres y mujeres. Estos resulta--

dos apoyan lo dicho por Dipboye y cols. (1975) que dicen independientemente del nivel académico de los solicitantes los hombres fueron preferidos a las mujeres.

Sin embargo, cuando hombre y mujer poseen un nivel académico promedio y no son atractivos físicamente no pareció haber diferencia significativa entre las medias por lo que se puede suponer que en estas condiciones el sexo no influyó en la evaluación realizada a las solicitudes de empleo. Y de acuerdo a lo anterior se pueden concluir que el sexo del candidato sí influye en la evaluación de la solicitud de empleo cuando ambos candidatos poseen nivel académico promedio y son atractivos físicamente, así como, nivel académico alto o bajo y no son atractivos físicamente.

#### HIPOTESIS No. 5

En igualdad de nivel académico y cuando ambos candidatos pertenecen al mismo sexo será seleccionado preferentemente el candidato atractivo físicamente, en comparación al no atractivo físicamente.

Para realizar las pruebas de hipótesis en este caso se contrastaron las medias obtenidas en calificación y jerarquía entre pares de solicitudes de candidatos atractivos con no atractivos físicamente controlando nivel académico y sexo. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

TABLA No. 9

DIFERENCIA DE CALIFICACIONES Y JERARQUIAS ENTRE CANDIDATOS  
 ATRACTIVOS Y NO ATRACTIVOS FISICAMENTE EN SOLICITUDES DE EMPLEO

SUJETOS	CALIFICACION			JERARQUIA		
	CALIF.	VALOR T.	SIGNIF.	CALIF.	VALOR T.	SIGNIF.
a) Hombre n. ac. alto atractivo	8.21	t= -1.33	NO	3.23	t= .93	NO
Hombre n. ac. alto no atractivo	8.37			2.92		
b) Hombre n. ac. promedio atractivo	7.65	t= 6.27	.01	4.77	t= -8.2	.01
Hombre n. ac. promedio no atractivo	6.52			7.57		
c) Hombre n. ac. bajo atractivo	6.19	t= 1.41	.1	8.56	t= -2.91	.01
Hombre n. ac. bajo no atractivo	5.95			9.58		
d) Mujer n. ac. alto atractiva	8.13	t= 6.06	.01	3.22	t= -6.9	.01
Mujer n. ac. alto no atractiva	7.16			5.87		
e) Mujer n. ac. promedio atractiva	7.28	t= 2.67	.01	6.29	t= -2.34	.01
Mujer n. ac. promedio no atractiva	6.87			7.04		
f) Mujer n. ac. bajo atractiva	6,39	t= 4.95	.01	8.53	t= -6.06	.01
Mujer n. ac. bajo no atractiva	5.30			10.35		

En base a los resultados que se muestran en la Tabla No. 9 se puede decir que cuando los candidatos son hombres y poseen un nivel académico alto no existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias, tanto en calificación como en jerarquía, por lo que se acepta la hipótesis nula  $(H_0 = M_1 = M_2)$ . Es decir que el atractivo físico del candidato en estas condiciones, pareció no tener ninguna influencia en la evaluación de las solicitudes, lo cual, a pesar de contradecir lo propuesto por Dion y cols (1972) y Dipboye y cols (1975), -- coincide con lo postulado por Fuislier y Hit (1983) que dicen que el proceso de selección de personal es llevado a cabo de manera justa; no existiendo indicios de discriminación en cuanto a otras variables irrelevantes con el desempeño.

Sin embargo, en contraposición a estos últimos autores se encontró en este estudio que cuando ambos candidatos son hombres, de nivel académico promedio o bajo, o bien ambos mujeres de nivel académico alto, promedio o bajo si existe una diferencia significativa entre las medias, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que se puede decir que candidatos del mismo sexo al ser evaluados, el atractivo físico de los mismos sí influyó en la calificación y jerarquía que los seleccionadores realizaron acerca de las solicitudes de empleo, considerando a los candidatos atractivos físicamente como más adecuados para ocupar el puesto vacante (Jackson L., 1983; Dipboye, y cols, 1975; -- Dion y cols, 1972).

HIPOTESIS No. 6

En igualdad de atractivo físico y cuando los candidatos pertenecen al mismo sexo, el candidato de nivel alto será seleccionado preferentemente al de nivel promedio y éste último será preferido al de nivel académico bajo.

Para realizar esta prueba de hipótesis se contrastaron las calificaciones y jerarquías promedio entre pares de solicitudes, controlando "sexo" y "atractivo físico", contrastando de tal manera nivel académico alto con nivel académico promedio, y éste a su vez con nivel académico bajo. Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente Tabla.

TABLA No. 10

DIFERENCIA DE CALIFICACIONES Y JERARQUIAS ENTRE CANDIDATOS CON NIVEL ACADEMICO ALTO, PROMEDIO Y BAJO EN SOLICITUDES DE EMPLEO

SUJETOS	CALIFICACION			JERARQUIA		
	CALIF.	VALOR T	SIGNIF.	CALIF.	VALOR T	SIGNIF.
a) Hombre n. ac. alto atractivo	8.21	t= 4.66	.01	3.23	t= -4.4	.01
Hombre n. ac. promedio atractivo	7.65			4.77		
b) Hombre n. ac. promedio atractivo	7.65	t= 6.63	.01	4.77	t= -10.52	.01
Hombre n. ac. bajo atractivo	6.19			8.56		
c) Hombre n. ac. alto no atractivo	8.37	t= 10.88	.01	2.92	t= -14.09	.01
Hombre n. ac. promedio no atractivo	6.52			7.57		

## CONTINUACION DE LA TABLA No. 10

CALIFICACION				JERARQUIA		
SUJETOS	CALIF.	VALOR T	SIGNIF.	CALIF.	VALOR T	SIGNIF.
d) Hombre n.ac.promedio no atractivo	6.52	t= 1.9	.05	7.57	t= -6.09	.01
Hombre n.ac. bajo no atractivo	5.95			9.58		
e) Mujer n.ac.alto atractiva	8.13	t= 5.9	.01	3.22	t= -9.59	.01
Mujer n.ac.promedio atractiva	7.28			6.29		
f) Mujer n.ac.promedio atractiva	7.28	t= 4.94	.01	6.29	t= -6.58	.01
Mujer n.ac. bajo atractiva	6.39			8.53		
g) Mujer n.ac. alto no atractiva	7.16	t= 1.31	.1	5.87	t= -3	.01
Mujer n.ac. promedio no atractiva	6.87			7.04		
h) Mujer n.ac.promedio no atractiva	6.87	t= 7.13	.01	7.04	t= -11.41	.01
Mujer n. ac. bajo no atractiva	5.30			10.35		

En base a los resultados mostrados en la tabla anterior se puede decir que tanto en la calificación como en jerarquía, independientemente del sexo o atractivo físico del solicitante, las medias fueron estadísticamente diferentes; por lo que en todos los casos se rechaza la hipótesis nula. De aquí que se puede decir que los candidatos con nivel académico alto fueron con

siderados como más adecuados que los de nivel académico promedio, y a su vez éstos últimos fueron considerados como más adecuados que los de nivel académico bajo, para ocupar un determinado puesto vacante.

Cabe hacer notar que en la tabla correspondiente a la hipótesis No. 5 (sección c), así como en la hipótesis No. 6 -- (sección g) son considerados como significativos valores t correspondientes a un nivel de significancia de .1, ya que en este estudio en particular se prefiere reducir las posibilidades de cometer un error de tipo II (o riesgo de segunda especie). Este error consta en aceptar la hipótesis nula cuando se debería rechazar. Es decir, en éste caso, suponer que ambas medias son iguales, y por lo tanto, que no hubo discriminación en la selección cuando realmente sí existió. Al aceptar este nivel de significancia estamos conscientes de que a pesar de que se reduce la posibilidad de cometer un error de tipo II se aumenta, sin embargo, la probabilidad de cometer un error de tipo I (o riesgo de primera especie), es decir, de rechazar la hipótesis nula cuando es cierta; considerando, una diferencia entre las medias, o sea, la existencia de discriminación, cuando en realidad no existe.

Pero, finalmente en éste caso, se considera con más riesgo y consecuencias sociales inadvertir la práctica de discriminación en la selección cuando sí existe, por leve que ésta sea.

Para finalizar esta sección se consideró interesante descubrir el orden en el que fueron jerarquizadas y calificadas

las 12 solicitudes de acuerdo a sus puntajes promedio que indican su adecuación - según los sujetos seleccionadores - para ocupar un determinado puesto. Resultados que se muestran en la siguiente tabla.

TABLA No. 11

CALIFICACION Y JERARQUIA DE LAS 12 SOLICITUDES DE EMPLEO

LUGAR	CALIFICACION CANDIDATO (MEDIA)	JERARQUIA CANDIDATO (MEDIA)
1	Hombre n. ac. alto no atractivo -8.37	Hombre n. ac. alto no atractivo -2.92
2	Hombre n. ac. alto atractivo -8.21	Hombre n. ac. alto atractivo -3.22
3	Mujer n. ac. alto atractiva 8.13	Mujer n. ac. alto atractiva 3.23
4	Hombre n. ac. promedio atractivo 7.65	Hombre n. ac. promedio atractivo 4.77
5	Mujer n. ac. promedio atractiva 7.28	Mujer n. ac. alto no atractiva 5.87
6	Mujer n. ac. alto no atractiva 7.16	Mujer n. ac. promedio atractiva 6.29
7	Mujer n. ac. promedio no atractiva 6.87	Mujer n. ac. promedio no atractiva 7.57
8	Hombre n. ac. promedio no atractivo 6.52	Hombre n. ac. promedio no atractivo 7.57
9	Mujer n. ac. bajo atractiva 6.39	Mujer n. ac. bajo atractiva 8.53
10	Hombre n. ac. bajo atractivo 6.19	Hombre n. ac. bajo atractivo 8.56
11	Hombre n. ac. bajo no atractivo 5.95	Hombre n. ac. bajo no atractivo 9.58
12	Mujer n. ac. bajo no atractiva 5.30	Mujer n. ac. bajo no atractiva 10.35

En base a los resultados mostrados en la tabla anterior se puede decir que el candidato considerado como el más -- adecuado para ocupar el puesto vacante de jefatura de un departamento de mueblería fue un hombre con nivel académico alto, -- atractivo o no atractivo (ya que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre la media del candidato hombre, nivel académico alto no atractivo y entre la del candidato hombre, nivel académico alto, atractivo, por lo que se puede suponer que la diferencia se da al azar).

El candidato considerado como el menos indicado para ocupar el puesto vacante fue la mujer, con nivel académico bajo, no atractiva físicamente. Por lo que cabe hacer notar que para los sujetos seleccionadores el hecho de que el candidato hombre sea atractivo o no lo sea; no es tan importante, siendo éste hombre y teniendo un nivel académico alto, mientras que para el candidato mujer, si es decisivo que ésta sea atractiva físicamente, no siendo suficiente para ella contar con un buen nivel académico, cosa que encontramos que para el hombre si lo es.

#### IV. CONCLUSIONES

Se puede concluir con base a los resultados expuestos anteriormente, que las solicitudes de candidatos con nivel académico alto fueron preferidas a las solicitudes de candidatos con nivel académico promedio o bajo, datos que coinciden con -- los resultados de Dipboye y cols. (1975).

Los resultados obtenidos también apoyaron la "creencia" de que las mujeres son menos capaces que los hombres para ocupar puestos de alto nivel organizacional, por lo que el presente estudio es uno más del gran número de investigaciones recientes que establecen claramente la existencia de un prejuicio en contra de las mujeres. Una posible explicación a la preferencia de candidatos hombres; es la idea de que la ocupación gerencial o jefatura requiere de atributos personales más característicos del rol masculino que del femenino (Schein 1973).

De acuerdo a lo que afirman Dipboye y cols (1975) los seleccionadores consideran a los hombres como más aptos que las mujeres para desempeñar exitosamente un puesto gerencial.

Otra explicación a este fenómeno puede ser el que el puesto directivo o de jefatura ha sido generalmente clasificado como una "ocupación masculina", ya que características personales consideradas como las más importantes para un directivo, tales como estabilidad emocional, agresividad, habilidad de liderazgo, objetividad, etc. se han considerado poseídas más frecuentemente o en exclusividad por los hombres (Basil, 1970, citado por Schein, 1973).

Es así, como en general, el estereotipo del rol sexual se perpetúa a través de la selección de solicitudes.

Así pues, también resultó que los candidatos atractivos fueron más considerados para ocupar el puesto vacante que los - no atractivos físicamente, ya que se considera a los individuos físicamente atractivos poseedores de rasgos de personalidad más deseables que aquellos menos atractivos (Dion y cols. 1972).

Puede decirse que para ser calificado como un candidato apto para ocupar un puesto gerencial no sólo es suficiente - contar con un buen nivel académico, sino también es decisivo -- pertenecer al sexo masculino y ser atractivo físicamente. Siendo para el candidato mujer el atractivo físico un requisito de mayor importancia que para el candidato hombre. Lo anterior es una realidad que escapa a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (1970) artículo 3 que dictamina que: "No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, -- sexo, edad ..." De aquí podría concluirse que hombres y mujeres con igualdad de nivel académico o habilidad, tienen diferentes probabilidades de ser escogidos para ocupar un puesto gerencial, influyendo en la decisión a ser contratados características inmodificables del sujeto como su sexo o el atractivo físico. Es así que en esta investigación el proceso de selección distó mucho de lo que se entiende por equidad o justicia en la selección, mencionado anteriormente.

La dinámica que juega el sexo y el atractivo físico del candidato como factores decisivos en la selección de perso

nal requieren de una investigación más profunda para examinar - las conclusiones de este estudio, ya que el presente sólo es v<sup>á</sup> lido para una muestra de estudiantes hombres de una universidad privada de la Ciudad de México, por lo que sería interesante -- llevar a cabo una investigación con seleccionadores mujeres y - no sólo de estudiantes, sino con personal profesional de selec- ción.

Así mismo, en la metodología de la presente investiga- ción los estudiantes evalúan y jerarquizan a los 12 candidatos\_ para el determinado puesto vacante; procedimiento que fue lleva- do a cabo de la misma manera por Dipboye y cols. (1975). Sin - embargo, considero que hubiese sido muy interesante y enriquece- dor haber realizado en este mismo momento un cuestionario anóni- mo acerca de las razones y motivos de la evaluación y jerarqui- zación de cada uno de los solicitantes. Lo cual propor- cionaría datos más profundos y concretos de los motivos y facto- res que intervienen en la selección y evaluación de personal.

También pienso que sería de mucho valor realizar una\_ investigación acerca de la influencia de la raza del candidato\_ en relación a la selección y evaluación del mismo para ocupar - un puesto vacante. Sin embargo, debido a la amplitud y comple- jidad de esta problemática sería conveniente realizar una inves- tigación exclusivamente enfocada al estudio de este fenómeno. - Por lo que consideré apropiado no introducir este factor en la\_ presente investigación; la cual está dirigida exclusivamente al estudio de la influencia del sexo y el atractivo físico del can-

didato.

Este estudio tuvo como objetivo concientizar a los -- responsables de la selección de personal; así como a otros profesionistas de la existencia de discriminación en la selección de personal. Pienso que con la igualdad de oportunidades para todos los candidatos se hará de la selección de personal una actividad más ética, profesional y justa lo cual repercutirá en la productividad y en un clima organizacional sano. (Nortos y Steven, 1982).

Puesto que el prejuicio y la discriminación producen numerosas pérdidas; entre ellas el desperdicio económico directo que resulta de no emplear hasta el máximo la productividad del hombre; el empeoramiento de los problemas sociales; la pérdida de buena voluntad entre y dentro de las instituciones. La presencia de cualquier sistema de sectores de la población a -- los que se les impide alcanzar una situación de igualdad con la mayoría, inevitablemente, produce cierta patología social, en este caso organizacional (Rose, 1951, citado por Klineberg, 1963) Los autores Deutscher y Chein (1948, citados por Klineberg, 1963) mencionan que entre los efectos típicos de la discriminación -- pueden mencionarse los siguientes: primero, tensiones especiales creadas por la discrepancia entre los ideales democráticos de igualdad y la práctica de la discriminación; segundo, desarrollo de sentimientos de inferioridad y de no ser bien visto; -- tercero, sumisión, sentimientos de persecución, tendencias hacia el alejamiento y la agresión.

Así mismo, el prejuicio es nocivo para la salud men--

tal de los que discriminan. Suele haber conflictos internos y sentimientos de culpabilidad; hostilidad, empeoramiento de los valores morales, una actitud irreal hacia las propias capacidades y las de otros. Por lo que Rose (citado por Klineberg, 1963) cree que si pudiera hacer comprender a la gente ese costo y otros que tiene la discriminación quizá estaría mejor preparada para sustituirla por una actitud de cooperación y aceptación.

El prejuicio y la discriminación se encuentran relacionadas causalmente en forma circular, contribuyendo cada uno de ellos al origen y crecimiento del otro. De esto se deduce que el prejuicio podría disminuirse mediante el ataque a la discriminación y que un cambio en las instituciones significaría inevitablemente, con el tiempo, un cambio en las actitudes. Al menos en algunos países entre ellos E.U.A. La acción legal ha constituido la fuente principal de mejora de la situación de grupos discriminados.

Otro medio importante para reducir el prejuicio ha sido brindar información sobre los grupos afectados y sobre la existencia misma de este fenómeno, haciendo de éste una acción más consciente. Puesto que el prejuicio contiene un componente cognoscitivo, es lógico esperar que mejorando tal componente se obtenga un efecto saludable (M. Yinger, 1976).

Por último, ¿qué puede hacerse para eliminar el prejuicio que tiene sus raíces en la dinámica de la personalidad?. En cierto sentido, esto es una parte de la salud mental. Cualquier cosa que aumente los sentimientos de seguridad personal, de aceptación de uno mismo y de los demás, de adaptación a la -

realidad, debe al mismo tiempo reducir la necesidad de prejuicios o de una condición social obtenida a expensas de otros.

Por lo que al seleccionar al profesional encargado de la selección de personal dichas características de personalidad deberían ser tomadas en cuenta como requisitos para el puesto. Además, existen algunos aspectos de la personalidad de aquellos que abrigan prejuicios, que dan motivos para tener esperanza.

El hombre de prejuicios, es un conformista, por lo tanto, tal vez acepte las costumbres generales. Respeta el poder; por lo que, tal vez siga el rumbo que señalan las figuras de prestigio que condenan la discriminación. Siente una gran necesidad de que lo aprueben; acaso cambie su actitud si el grupo al que pertenece adopta actitudes diferentes de las suyas propias.

Todo esto no significa que se haya resuelto el problema del prejuicio, puesto que éste es un fenómeno multidimensional y multicausal. Tanto el tratamiento como la comprensión de éste requieren de un método integrado a partir de diversas direcciones.

La tendencia es clara, y hay razones para esperar que continúe y para ver en ella el símbolo de un cambio lento pero seguro en las actitudes. Si el prejuicio deja de estar de moda incluso el núcleo más firme de resistencia al cambio puede dar un paso al progreso (Otto Klineberg, 1963).

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Allport W. / "La Naturaleza del Prejuicio"/ Argentina/ Ed.-  
Universitaria de Buenos Aires / 1962.
- Bass A.R. y Turner J./ "Ethnic group differences in rela --  
tionships among criteria of job performance"/ Journal of --  
Applied Psychology/ 1973 vol 57, No. 2 (101).
- Blum M. y Naylor J./ "Psicología Industrial"/ México/ Ed. -  
Trillas/ 1976.
- Bosak H.B./"Content and Generality of young white children's  
ethnic attitudes"/ The Journal of Social Psychology/ 1979 -  
No. 109 (69-77).
- Brown, F.G./ "Principios de la Medición en Psicología y Edu-  
cación"/ México/ Ed. Manual Moderno S.A./ 1980.
- Byrne, D., London O. y Reeves K./ "The effects of Physical\_  
attractiveness, sex, and attitude similarity on interperso-  
nal attraction"/ Journal of Personality / 1968, vol. 36 No.  
2 (259-271).
- Campbell y Stanley / "Experimental and Quasi-Experimental -  
Designs for Research / U.S.A./ Rand and McNally & Company -  
1966.
- Corte Rios y San Sebastian Vigel/ "Predicción de Exito Pro-  
fesional en Mujeres Universitarias"/ México/ 1983.
- Cross J. y Cross J./ "Age, sex, race and the perception of\_  
facial beauty"/ Developmental Psychology/ 1971, Vol. 5 No.-  
3 (433-439).
- Dion K., Berscheid E. y Walster E./ "What is beautiful is -  
good"/ Journal of Personality and Social Psychology" /1972,  
Vol 24, No. 3 (285-290).
- Dipboye, R., Fromkin H. y Wiback K./ "Relative importance -  
of applicant sex attractiveness, and scholastic standing in  
evaluation of job applicant resumes"/ Journal of Applied --  
Psychology / 1975, vol. 60 No. 1 (39-45).

- Downie y Heath/"Métodos estadísticos aplicados"/ México/ Ed. Harla / 1973.
- Dunnette M. y Kirchner W./ "Psicología Industrial"/ Ed. -- Trillas / 1974.
- "Enciclopedia de la Psicología"/ Psicología y Etica en la - Empresa (1) Plaza & Janes / 1978 / tomo 7 (279-307).
- Fidell L./ "Empirical verication of sex discrimination in - hiring practices in psychology"/ American Psychologist / -- 1970, vol. 25 No. 12.
- Fishell A. y Pottker J./ "National politics and sex discrimi- nation in education/ U.S.A./ Ed. Lexington Books/ 1977.
- Freedman J.L., Carlsmith M. y Sears D./ "Social Psychology" Engwood Cliffs/ Prentice - Hall/ 1970.
- Fusillier M. y Hitt M./ "Effects of age, race, sex and employ ment experience on student's perceptions of job applications Perceptual and Motor Skills/ 1983/57 (1127-1134).
- Garland H. y Price K./ "Attitudes toward women in manege -- ment and attributions for their success and failure in mana gerial position"/Journal of Applied Psychology / 1977 Vol.- 62, No. 1.
- Howell, W./ "Psicología Industrial y Organizacional"/ Méxi- co / Ed. Manual Moderno S.A. / 1979.
- Jackson L./ "The influence of sex, physical attractiveness, sex role and occupational sex-linkgge on perceptions of oc- cupational suitability"/ Journal of Applied Psychology / -- 1983 13, 1 (31-44).
- Klineberg/"Prejuicio, Concepto"/Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales/ España/ Ed. Aguilar/ 1976 / Vol. 8, pag. 422-429.
- Klineberg O./ "Psicología Social" / México / Fondo de Cultu ral Económica / 1963.

- "La Mujeres y sus Actividades" / Secretaría de Programaci3n y Presupuesto / M3xico/ Impresora Cabrayon S.A./ 1981.
- Memmi A./ "El Hombre Dominado" / M3xico/ Ed. Edicusa/1972.
- Neuman J. y Krzystofiak/ "Self reports versus unobtrusive - measures: balancing method variance and ethical concerns in employment discrimination"/ Journal of Applied Psychology/ - 1979, vol. 64 No. 1 (82-85).
- Nortos y Steven/ Industrial-Organizational Psychology as - Applied to Human resources management/ Professional Psychology/ 1982 / vol. 13 (6) (904-913).
- Reyes Ponce A./ "Administraci3n de Personal" / M3xico / Ed. Limusa S. A./1984.
- Rosenthal y Chapman / Sex-role stereotypes: Children's perceptions of occupational competence / Psychology Reports / - 1980, 146 (135-139).
- Schein V./ "The relationship between sex role stereotypes - and requisite management characteristics"/Journal of Applied Psychology / 1973 / vol. 57 No. 2 (95-100).
- Tiffin, J. y McCormick E./ "Sicolog3a Industrial"/ M3xico/ Ed. Diana / 1974.
- Trueba A. y Trueba J./ "Ley Federal del Trabajo" - 1970 / - M3xico / Ed. Purrua S.A. / 1983.
- Walster E. Aronson V., Abrahams D./ "Importance of physical attractiveness in dating behavior" /Journal of Personality and Social Psychology / 1966 vol. 4 No. 5 (508-516).
- Wonnacott T. y Wonnacott R./ "Introducci3n a la Estadística" M3xico / Ed. Limusa / 1979.
- Yinger M./ "Prejuicio; Discriminaci3n Social"/ Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales/ España /Ed. Aguilar 1976/ vol. 8 pag. 430-431.
- Young K./ "Psicolog3a Social del Prejuicio"/ Buenos Aires / Ed. Paid3s / 1969.

APENDICE 1

\* La presente investigación tiene como objetivo analizar el grado de certeza de la selección de personal que llevan a cabo estudiantes que podrían, en algún momento dado, ocupar puestos donde realizan estas funciones de selección.

Para tal efecto, a continuación se te presenta un juego de 12 solicitudes correspondientes a 12 candidatos al puesto vacante que consiste de:

La jefatura del departamento de mueblería de una gran tienda de departamentos, en el área metropolitana. Habrá un período de entrenamiento durante el cual el solicitante trabajará como vendedor en varios departamentos. Si su desempeño es satisfactorio el candidato asumirá la jefatura del departamento. Este puesto involucra aproximadamente 40% del tiempo en interacción con clientes y subordinados, y el 60% del tiempo restante en negociaciones con los jefes de los departamentos y representantes de ventas.

Los 12 candidatos fueron seleccionados de una muestra mayor de candidatos por considerarlos los más indicados para ocupar el puesto vacante descrito anteriormente

A continuación se te pide que:

1) Jerarquices del 1 al 12 a los candidatos (1º - el más adecuado, 12º - el menos adecuado).

2) Califiques a cada candidato con una calificación del 1 al 9 (pueden haber decimales), 9 - muy adecuado, 1 - en lo absoluto inadecuado. (No adecuado)







**SOLICITUD DE EMPLEO**

FECHA



Siempre llenar completa y en forma manuscrita la presente solicitud.  
Toda la información proporcionada en esta Solicitud será tratada confidencialmente.

**DATOS PERSONALES**

Patricia Guzmán de Hernández Cónyuge Dr. Vertis 106-5 Harvarte México D.F.		Fecha de nacimiento 5-23-44-50	Estado Civil <input type="radio"/> Soltera <input checked="" type="radio"/> Casada	Religión católica
Fecha de expedición 1/8/52		Edad 33 años	Nacionalidad mexicana	
Tipo de documento <input type="radio"/> Pasaporte <input checked="" type="radio"/> Permiso <input type="radio"/> Pasaporte <input type="radio"/> Otro		Altura 1.63	Peso 55 kg.	

**ESTADO DE SALUD Y HÁBITOS PERSONALES**

<input checked="" type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala	<input type="radio"/> No fuma <input type="radio"/> Fuma	<input type="radio"/> No bebe alcohol <input type="radio"/> Bebe alcohol	<input type="radio"/> No tiene enfermedades crónicas <input type="radio"/> Tiene enfermedades crónicas
Enfermedades crónicas que padece Hipertensión arterial, asma, diabetes		Hábitos que tiene Fumar cigarrillos, beber alcohol	
Tipo de vivienda apartamento		Tipo de piso alfombra	

**DOCUMENTACIÓN**

CURP - 520301	B-777777	5633332
---------------	----------	---------

**DATOS FAMILIARES**

Nombre	Relación	Domicilio	Actividad
Osvaldo Guzmán García	*	Av. Revolución 4930-702	comerciante
Carolina S. de Guzmán	*	Av. Revolución 4930-702	hogar
Rafael Hernández Chán	*	Dr. Vertis 106-5	empleado

Alfonso 2 años, Laura 1 año.

**ESTUDIOS REALIZADOS**

Nombre de la institución	Grado	Año de ingreso	Año de egreso	Calificación
Escuela Normal Superior	D.F.	1969	1974	5 certificado 9.8
Preparación de la licenciatura	D.F.	1965	1967	3 certificado 9.7
Preparación de la licenciatura	D.F.	1968	1970	3 certificado 9.5
L.A.E.	D.F.	1970	1975	5 titulado 9.4







# SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA



Presentar esta copia y en forma manuscrita la presente solicitud.  
Toda la información proporcionada en esta solicitud será tratada confidencialmente.

## DATOS PERSONALES

Nombre: <b>Cristina Ortiz de Reyes</b>		Estado Civil: <input type="radio"/> Soltera <input checked="" type="radio"/> Casada	
Apellido: <b>Parral 89-6</b>		Religión: <b>católica</b>	
Zona Postal: <b>condesa</b>		Fecha de nacimiento: <b>5-53-65-22</b>	
País de nacimiento: <b>México D.F.</b>		Edad: <b>33 años</b>	
Fecha de nacimiento: <b>25/9/52</b>		Etnia: <b>Mexicana</b>	
Vive con: <input type="radio"/> Sus padres <input checked="" type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Parientes <input type="radio"/> Solo		Estatura: <b>1.60</b>	
Para sus declaraciones de voto: <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 1		Peso: <b>49 kg.</b>	
Cónyuge: <b>Padre</b>		Ingreso Mensual Declarado	

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

1. ¿Cómo califica su estado de salud actual?		2. ¿Fumate con frecuencia o al menos a veces?		3. ¿Practica algún deporte?	
<input checked="" type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
4. ¿Alguna vez consumió alcohol en exceso, en el último año, después de haber estado sobrio?		5. ¿Accidentalmente usó o se apuntó en su trabajo?		6. ¿En las últimas 12 horas?	
<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
7. ¿Alguna vez consumió drogas o medicamentos que no le fueron recetados por un médico?		8. ¿Practica algún deporte?		9. ¿Participa en algún Club Deportivo?	
<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		<input checked="" type="radio"/> natación		<input checked="" type="radio"/> si	
10. ¿Tiene usted alguna enfermedad o lesión que le impida trabajar?					

## DOCUMENTACION

1. No. P.C. de Residentes: <b>0343-520925</b>	2. No. Afiliación al I.M.S.S.:	3. Cédula de Registro Migratorio:	4. Pasaporte No.:
<input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	<b>B-22730056</b>		<b>76385600</b>
5. ¿Tiene algún otro documento que acredite su identidad para trabajar en el país?			

## DATOS FAMILIARES

Nombre	Vive con	Relación	Ocupación
<b>Sebastián Ortiz Garrillo</b>	*	Amores 305-402	retirado
<b>Ma. Elena H. de Ortiz</b>	*	Amores 305-402	vendedora
<b>Carlos Reyes Gárdenas</b>	*	Parral 89-6	Agente de ventas

Ricardo 5 años, Lucía 4 años.

## ESTUDIOS REALIZADOS

Nombre de la Escuela	Lugar y Año	Ingreso	Salida	Años	Título obtenido
Primaria	D.F.	1959	1964	6	certificado 8.2
Esc. Secundaria Preparatoria	D.F.	1965	1967	3	certificado 8.3
Preparatoria Vocacional	D.F.	1968	1970	3	certificado 7.4
Profesional Comercial y Otras	D.F.	1970	1975	5	titulada 7.5

1. Indicar que está estudiando en el momento

Escuela: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Curso o Carrera: \_\_\_\_\_ Grados: \_\_\_\_\_

TELEFONO 6017

\* MARCA FLECO



# SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA



Revisar llenar completa y en forma manuscrita la presente Solicitud.  
Toda la información proporcionada en esta Solicitud será tratada confidencialmente.

## DATOS PERSONALES

Nombre: <b>Alberto Prado Ruiz</b>		Apellido Paterno: _____		Apellido Materno: _____		Sexo: <input checked="" type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino		Estado Civil: <b>casado</b>	
Dirección: <b>Dakota 59 -302 col. Nápoles</b>		Ciudad: _____		Zona Postal: _____		Teléfono: <b>5-43-76-33</b>		Religión: <b>católico</b>	
País: <b>México D.F.</b>		Fecha de Nacimiento: <b>4/12/1952</b>		Edad: <b>32 años</b>		Etnia: <b>mexicano</b>		Peso: <b>67 kg.</b>	
Personas que dependan de usted: 2 hijos      1 Cónyuge      Padres _____      Otros _____		Su familia: <input checked="" type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Parientes <input type="radio"/> Solo		Estado de Salud: <b>1.75</b>		Ingreso Mensual: <b>Desarado</b>		Ingreso Mensual Declarado: _____	

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

<input checked="" type="radio"/> Bueno <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala		¿Trabaja como consecuencia de enfermedad? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		¿Ha padecido alguna enfermedad crónica que pueda ser la causa de accidentes fatales al trabajo? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
¿Sufriría de fatiga completa al realizar el trabajo en un día, después de un día de descanso? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		¿Asume algún medicamento? <input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No		¿En sus hábitos anteriores sus hábitos con respecto a sus actividades? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
¿Ha sufrido alguna lesión o accidente que le haya ocasionado problemas graves con sus actividades? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		¿Practica algún deporte? <b>natación</b>		¿Participa en algún Club Social o Deportivo? <b>si</b>	
¿Ha sufrido alguna enfermedad o lesión que le impida el trabajo? <b>piano, leer</b>					

## DOCUMENTACION

Reg. Fed. de Cuentas con P.R.R.A-521204	no Afiliado al I. M. S. S.	Carta de Servicio Militar Fed.	Partaparte No: 586723
tiene licencia de conducir <input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	Carte y número de Licencia: B-583267	¿Soy extranjero que documento le acredite para trabajar en el país?	

## DATOS FAMILIARES

NOMBRE	SEXO	ESTADO	MUNICIPIO	OCCUPACION
Padre: <b>Pedro Prado Sanchez</b>	*		<b>Alabama 56-7 Nápoles</b>	<b>empleado</b>
Madre: <b>Josefina T. de Prado</b>	*		<b>Alabama 56-7 Nápoles</b>	<b>hogar</b>
Esposas: <b>Rosa E. de Prado</b>	*		<b>Dakota 59-302 Nápoles</b>	<b>educadora</b>
Hermanos y Hermanas de los hijos: <b>Alberto 3 años, Ana Laura 6 meses.</b>				

## ESTUDIOS REALIZADOS

NOMBRE DE LA ESCUELA	Ciudad y Estado	DE	PARTE	A	AGOS	TITULO RECIBIDO
Primaria	D.F.	1959	1964	6	certificado 7.7	
Secundaria o Precolegial	D.F.	1965	1967	3	certificado 8.1	
Preparación o Vocacional	D.F.	1968	1970	3	certificado 8.3	
Profesional	D.F.	1970	1975	5	titulado 7.5	
Estudios que está efectuando en la actualidad: Escuela: _____      Horario: _____      Curso o Carrera: _____      Grupos: _____						

MARCA REG.



# SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA



Señores: Por favor, envíe a este taller mecanografiado la presente solicitud, para que se le informe de las oportunidades en este taller de forma gratuita y sin compromiso.

## DATOS PERSONALES

Nombre	Apellido Paterno	Apellido Materno	Sexo	Estado Civil
Teresita Cervantes de Gomez			<input type="radio"/> Masculino <input checked="" type="radio"/> Femenino	casada
Domicilio	Ciudad	Código Postal	Teléfono	
Miami 1065 -102 col. Nápoles			5-43-70-78	antónina
Lugar de nacimiento	Fecha de nacimiento	Ethnicidad	Edad	Estadidad
México D.F.	15/4/53	32 años	32 años	mexicana
Se vive con:	Estatura	Peso	Estado Civil	
<input type="radio"/> Sus padres, <input checked="" type="radio"/> Su familia, <input type="radio"/> Parientes, <input type="radio"/> Solo	1.60	50 kg.		
Personas que dependen de usted	Educativa			
2 hijos	1 Conyuge			

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Cómo está su estado de salud actual?	¿Fumó usted con frecuencia en el pasado o no? ¿es adictivo?	¿Fumó usted en el pasado o no? ¿es adictivo?	¿Fumó usted en el pasado o no? ¿es adictivo?
<input checked="" type="radio"/> Bueno, <input type="radio"/> Regular, <input type="radio"/> Malo	<input type="radio"/> Si, <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Si, <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Si, <input type="radio"/> No
¿Sufrió usted alguna enfermedad en el trabajo en el último año, debido a:	¿Acostumbró usted ser puntual en el trabajo?	¿Practica usted algún deporte?	¿Fumó usted algún tipo de cigarro?
1	<input checked="" type="radio"/> Si, <input type="radio"/> No	gimnasia	si
¿En sus trabajos anteriores ha tenido algún problema grave con sus superiores?	¿Practica usted alguna actividad fuera del trabajo?		
<input type="radio"/> Si, <input checked="" type="radio"/> No	leer, cine		

## DOCUMENTACION

Reg. Fed. de Cuentas Fed.	Id. Adm. de Reg. de S. S.	Cédula de Servicio Militar Fed.	Identificación Fed.
CERT-530415			584432
¿Se? <input type="radio"/> No <input type="radio"/>	Citas y número de Licencia	¿Señala usted que documento es necesario para trabajar en el país?	
	B-777434		

## DATOS FAMILIARES

Nombre	Sexo	Edad	Ocupación
Manuel Cervantes Aguilar	M	Yucatán 58-502	comerciante
Camila T. de Cervantes	M	Yucatán 58-502	hogar
Angel Gómez Rodríguez	M	Miami 1065-102	maestro
Nombre y edad de los hijos			
Beatriz 5 años, Alicia 4 años.			

## ESTUDIOS REALIZADOS

NOMBRE DE LA ESCUELA	CUIDAD Y ESTADO	ING.	FECHA	AÑOS	TITULO OBTENIDO
Primaria	D.F.	1960	1965	6	certificado 9.6
Secundaria o Prevocacional	D.F.	1966	1968	3	certificado 9.8
Preparatoria o Vocacional	D.F.	1969	1971	3	certificado 9.5
Profesional	L.A.E.	D.F.	1971	5	titulada 9.4
Comercial u Otras					

Estudios que está efectuando en la actualidad

Educación	Horario	Curso o Carrera	Grado
-----------	---------	-----------------	-------

TELEFONO

MAQUINA PER

**CONOCIMIENTOS GENERALES**

¿Puede leer y escribir?  
 **inglés**  
 ¿Puede hablar de su idioma materno?  
 ¿Puede hablar de otros idiomas?  
 ¿Puede hablar de otros idiomas?  
 ¿Puede hablar de otros idiomas?

**EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES**

EMPLEO	EMPLEO ACTUAL (MES)	EMPLEO ANTERIOR (MES)	EMPLEO ANTERIOR (MES)	EMPLEO ANTERIOR (MES)
Tiempo que presta sus servicios	1984 - 1985	1977 - 1981		
Empresa o propietario	Aurora	Suburbia		
Dirección				
Teléfono				
Puesto desempeñado	Jefe de tienda	Jefe de Depto.		
Duero				
Método de su separación				
Nombre de su jefe				
Nombre de su jefe				
Puesto de su jefe				
¿Prestó servicios a otras empresas de este tipo?	<input checked="" type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	<input checked="" type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No

**REFERENCIAS PERSONALES** (Indicar nombres y direcciones)

Nombre	Dirección	Teléfono	Relación

**DATOS GENERALES Y ECONÓMICOS**

¿Cómo se ocupó de su empresa?  
 Anunció  Otro medio (contrato) **agencia de contrat.**

¿Tiene parientes trabajando en esta Empresa?  
 No  Sí (nombres)

¿Ha estado al servicio?  
 No  Sí (nombre de la C.A.)

¿Ha estado afiliado a algún sindicato?  
 No  Sí (¿a cuál?)

¿Tiene seguro de vida?  
 No  Sí (nombre de la C.A.)

¿Puede hablar inglés?  
 Sí  No (razones)

¿Está dispuesto a cambiar su lugar de residencia?  
 Sí  No (razones)

Fecha en que usted puede presentarse a trabajar  
**enero de 1986.**

¿Tiene a sueldo otras empresas?  
 No  Sí (¿cuántas?)

¿Vive en esta ciudad?  
 No  Sí

¿Paga renta?  
 No  Sí

¿Tiene deudas?  
 No  Sí (¿con quién?)

¿C.C. o relaciones internacionales?  
 No  Sí

¿A cuánto ascienden sus gastos mensuales?  
 No  Sí

Comentarios del entrevistador

No constar que me resp. estas son verdades  
 Firma del solicitante

Entrevistado por: \_\_\_\_\_  
 Entrevistas confirmadas por: \_\_\_\_\_  
 Aceptado por: \_\_\_\_\_  
 Impreso el día: \_\_\_\_\_  
 Se separa el día: \_\_\_\_\_

# SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA



Se debe leer detenidamente y escribir en mayúsculas la presente solicitud.  
Toda información no proporcionada en esta solicitud será tratada confidencialmente.

## DATOS PERSONALES

Nombre: <b>Fernando González Aranda</b>		Sexo: <input checked="" type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino		Estado Civil: <b>casado</b>	
Lugar de Nacimiento: <b>Tamaulipas #33 dept. 5 - col. Condosa</b>		Fecha de Nacimiento: <b>5-53-28-58</b>		Religión: <b>católico</b>	
Dirección: <b>México, D.F.</b>		Edad: <b>32 años</b>		Etnia: <b>mexicano</b>	
Ocupación: <b>1</b>		Altura: <b>1.76</b>		Peso: <b>70 kg.</b>	
Ocupación: <b>2</b>		Ocupación: <b>3</b>		Ocupación: <b>4</b>	

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Sufre de alguna enfermedad crónica?	¿Trabaja como consecuencia de enfermedad?	¿Puede ser llamado en cualquier momento para el trabajo?
<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
¿Sufre de alguna enfermedad aguda que interfiera con el trabajo?	¿Asiste a clases de portugués o inglés?	¿Cumple con los requisitos de salud (cumple) en sus funciones?
<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
¿Practica algún deporte?		¿Pertenece a algún Club Social o Deportivo?
<b>natación</b>		<b>si</b>
Hobbies: <b>leer, música</b>		

## DOCUMENTACION

Reg. Fed. de Comercio Exterior: <b>COAF- 530504</b>	Reg. Alcobu. del M. S. S.	Carta de Registro Profesional	Identificación No: <b>07894</b>
Clase y Número de Licencia: <b>B-309964</b>	¿Sufre de alguna enfermedad que impida el cumplimiento de sus funciones?		

## DATOS FAMILIARES

Nombre	Relación	Domicilio	Ocupación
<b>Juan González Ruiz</b>	*	<b>Montes de Oca #50</b>	<b>comerciante</b>
<b>Estela F. de González</b>	*	<b>Montes de Oca #50</b>	<b>hogar</b>
<b>Eugenia C. F. de González</b>	*	<b>Tamaulipas 33-5 condosa</b>	<b>normalista</b>
<b>Fernando Sabor, Teresa Sabor</b>			

## ESTUDIOS REALIZADOS

Institución	Ciudad y Estado	Inicio	Fin	Años	Título (Curso)
Escuela Normal	D.F.	1960	1965	6	certificado 9.3
Escuela Normal	D.F.	1966	1968	3	certificado 9.2
Escuela Normal	D.F.	1969	1971	3	certificado 9.6
Escuela Normal	D.F.	1971	1976	5	titulado 9.7

Escuela: **L.A.E.**







SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA



Este es un formulario que debe ser completado en forma manuscrita en el presente momento.  
 Toda la información proporcionada en este formulario será tratada confidencialmente.

DATOS PERSONALES

Nombre: <b>Angelica Saldaña Vazquez</b>		Sexo: <input type="radio"/> Masculino <input checked="" type="radio"/> Femenino		Estado Civil: <b>casada</b>	
Dirección: <b>Uxmal 603-105 - Merxvato</b>		Fecha de Nacimiento: <b>5-23-99-79</b>		Religión: <b>católica</b>	
Ciudad: <b>México D.F.</b>		Edad: <b>34 años</b>		Etnia: <b>mexicana</b>	
Estado Civil: <input type="radio"/> Soltera <input checked="" type="radio"/> Casada <input type="radio"/> Divorciada <input type="radio"/> Viuda		Estatus: <b>1.65</b>		Peso: <b>54 kg.</b>	
Número de Dependencia: <b>2</b>		Municipio: <b>1</b>		Instituto: <b>México D.F.</b>	

ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Sufre de alguna enfermedad crónica? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Tiene alguna discapacidad? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Fumador? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí	
¿Consumo de alcohol? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Consumo de drogas? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Mantenece algún Club Social o Deportivo? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí	
¿Tiene alguna lesión o fractura? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Tiene alguna cirugía? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Tiene alguna enfermedad? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí	
¿Tiene alguna enfermedad? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Tiene alguna enfermedad? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí		¿Tiene alguna enfermedad? <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Sí	

otro, leer

DOCUMENTACION

Identificación: <b>8-90/4307</b>	Cédula Servicio Militar: <b>893755</b>
----------------------------------	--

DATOS FAMILIARES

Nombre: <b>Arturo Saldaña Castro</b>	Edad: <b>45</b>	Ocupación: <b>agente de ventas</b>
Nombre: <b>Maria Guadalupe B. de Saldaña</b>	Edad: <b>45</b>	Ocupación: <b>hogar</b>
Nombre: <b>Francisco Vázquez Lopez</b>	Edad: <b>Uxmal 603-105</b>	Ocupación: <b>normalista</b>

Otros: **3 años, Concepción 2 años**

ESTUDIOS REALIZADOS

MODALIDAD DE LA ESCUELA	Ciudad y Estado	Año Ingreso	Año Egreso	Años	Título Recibido
Secundaria o Profesional	D.F.	1958	1963	6	certificado 6.3
Preparatoria o Licenciatura	D.F.	1964	1966	3	certificado 6.4
Preparatoria o Licenciatura	D.F.	1967	1969	3	certificado 6.5
Profesional	D.F.	1970	1975	5	titulada 6.2

Estudios que está realizando en la actualidad:

Escuela	Curso	Carrera	Grado
---------	-------	---------	-------



# SOLICITUD DE EMPLEO

PAGINA



Este llenar correctamente y en forma proporciona la presente Solicitud toda la información proporcionada en este Solicitud será tratada confidencialmente.

## DATOS PERSONALES

Apellido Paterno <b>Margarita Calderón de Gutiérrez</b>		Apellido Materno		Sexo <input type="radio"/> Masculino <input checked="" type="radio"/> Femenino		Estado Civil <b>casada</b>	
Dirección <b>Patricio Sans 502-dept. 8 col. Del valle</b>		Zona Postal		Fecha de Nacimiento <b>5-74-06-33</b>		Religión <b>católica</b>	
País de nacimiento <b>México D.F.</b>		Fecha de nacimiento <b>3/11/53</b>		Edad <b>32 años</b>		Nacionalidad <b>Mexicana</b>	
<input type="radio"/> Sus padres <input checked="" type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Matrimonio <input type="radio"/> Solo		<input type="radio"/> Matrimonio <input type="radio"/> Solo		Estatura <b>1.62</b>		Peso <b>54 kg.</b>	
Personas que dependen de usted <b>2 hijos</b>		<input checked="" type="radio"/> Conyuge <input type="radio"/> Padres <input type="radio"/> Otros		Punto de contacto			

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Cómo describe su estado de salud actual? <input checked="" type="radio"/> Bueno <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Malo		¿Tiene usted con frecuencia alergia o un estado de nerviosismo o angustias? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		¿Tiene usted alguna enfermedad crónica? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
¿Cuántas veces consume alcohol por semana y en qué cantidad? <b>1</b>		¿Accidentalmente usted se encuentra en su trabajo? <input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No		¿Tiene usted alguna enfermedad crónica? <b>si</b>	
¿Tiene usted alguna práctica física regular? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		¿Practica usted alguna actividad? <b>Danza</b>		¿Tiene usted alguna enfermedad crónica? <b>si</b>	

**Musica, leer**

## DOCUMENTACION

Número de Cuentas de Ahorro <b>CAJAJ-431103</b>		Número de Admisión al M.S.S.		Número de Seguro Social <b>43644890</b>	
Número de Licencia de Conducir <b>B-342630443</b>		Número de Documento de Identificación			

## DATOS DE FAMILIARES

NOMBRE	EDAD	DIRECCION	OCCUPACION
<b>Octavio Calderón Ríos</b>	4	<b>Patricio Sans 502-3</b>	<b>comerciante</b>
<b>Elena J. de Calderón</b>	4		
<b>David Gutiérrez Herrera</b>	4	<b>Patricio Sans 502-8</b>	<b>vendedor de seguros</b>
<b>Ernesto 1 años, Enrique 1 año</b>			

## ESTUDIOS REALIZADOS

NOMBRE DE LA ESCUELA	CIVIL Y ESTADO	CIUDAD	AÑO	NOTA
Primaria	D.F.	1960	1965	6 certificado 6.1
Secundaria	D.F.	1966	1968	3 certificado 6.0
Preparatoria	D.F.	1969	1971	3 certificado 6.4
Profesional	D.F.	1971	1976	5 titulado 6.4

¿Tiene usted alguna formación en el extranjero?  Sí  No

¿Tiene usted alguna formación en el extranjero?  Sí  No

**CONOCIMIENTOS GENERALES**

Idiomas que conoce \_\_\_\_\_  
 Idiomas que maneja \_\_\_\_\_  
 Idiomas que maneja \_\_\_\_\_  
 Idiomas que maneja \_\_\_\_\_

**EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES**

CONCEPTO	EMPLEO ACTUAL O ÚLTIMO	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR
Tiempo que pasó en el empleo	1981 - 1985	1977 - 1981		
Empresa o Propietario	De Todo	Comercial Mexic.		
Categoría				
Función desempeñada	Jefe de compras	Jefe de suc. provincia		
Causa de su separación				
Plazo de su jefatura				
¿Puede ser reincorporado?	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

**REFERENCIAS PERSONALES (No incluir parientes o jefes inmediatos)**

REFERENTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	AFFILIACIÓN	T. TIPO DE CONTACTO

**DATOS GENERALES Y ECONÓMICOS**

¿Cuál es su tipo de ingreso?  
 Empleado  Otro tipo o cantidad \_\_\_\_\_

¿Tiene planes de jubilación en esta empresa?  
 No  Sí (nombre de la C.A.)

¿Vive en esta ciudad?  
 No  Sí (nombre de la C.A.)

¿Tiene estado civil según el sindicato?  
 No  Sí (sección de la C.A.)

¿Tiene algún seguro?  
 No  Sí (nombre de la C.A.)

¿Puede volver a trabajar?  
 Sí  No (razón) \_\_\_\_\_

¿Está interesado en volver a trabajar en esta oficina?  
 Sí  No (razón) \_\_\_\_\_

Fecha en que usted puede presentarse a trabajar  
**enero de 1986.**

¿Tiene algún otro ingreso?  
 No  Sí (especificar) \_\_\_\_\_

¿Cuánto percibe mensualmente?  
 No  Sí (¿dónde?) \_\_\_\_\_

¿Vive en esta ciudad?  
 No  Sí \_\_\_\_\_

¿Paga renta?  
 No  Sí \_\_\_\_\_

¿Tiene algún hijo?  
 No  Sí (¿cuántos?) \_\_\_\_\_

¿Cuánto abona mensualmente?  
 No  Sí (¿con quién?) \_\_\_\_\_

¿A cuánto ascienden sus gastos mensuales?  
 No  Sí (¿con quién?) \_\_\_\_\_

Comentarios de otras partes \_\_\_\_\_

Indique por qué que sus respuestas son verdaderas \_\_\_\_\_

Nombre del solicitante \_\_\_\_\_

El empleado por \_\_\_\_\_

Historial de compromisos por \_\_\_\_\_

Intercepto por \_\_\_\_\_

Fecha de \_\_\_\_\_

Se repite el día \_\_\_\_\_





# SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA



Se hace saber completa y en forma manuscrita la presente Solicitud.  
Toda la información proporcionada en esta Solicitud será tratada confidencialmente.

## DATOS PERSONALES

Nombre Apellido Paterno <b>Elona Castro de Ibarra</b>		Apellido Materno		Sexo <input type="radio"/> Masculino <input checked="" type="radio"/> Femenino		Estado Civil <b>Casada</b>	
Dirección <b>Adolfo Prieto 599-503 col. Del Valle</b>		Ciudad		Teléfono <b>5-74-00-09</b>		Religión <b>católica</b>	
Lugar de Nacimiento <b>México D.F.</b>		Fecha de nacimiento <b>31/1/51</b>		Edad <b>34 años</b>		Nacionalidad <b>mexicana</b>	
Vive con <input type="radio"/> Sus padres <input checked="" type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Parientes <input type="radio"/> Solo		Estatura <b>1.64</b>		Peso <b>52 kg.</b>		Instituto de Seguro Social	
Personas que dependen de usted <b>2 Hijos</b>		<b>1 Campesino</b>		Otras			

## ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Cómo calificaría su estado de salud actual? <input checked="" type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala		¿Practica usted algún deporte? <input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No		¿Practica usted alguna actividad profesional o del trabajo? <b>leer, guitarra</b>	
¿Cuántas veces por día fumaría tabaco al trabajar en el último año, día o día y medio? <b>1</b>		¿Acostumbra usted ser puntual en su trabajo? <input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No		¿Practica usted alguna actividad profesional o del trabajo? <b>gimnasia</b>	
¿En sus trabajos anteriores ha tenido problemas graves con sus superiores? <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		¿Practica usted alguna actividad profesional o del trabajo? <b>si</b>			

## DOCUMENTACION

Número de Cédulas Fed. <b>IBLE-510131</b>		Número de Afiliación al I.A.S.S.		Número de Servicio Militar Fed.		Pasaporte Fed. <b>98444432</b>	
¿Tiene usted algún documento de identidad? <input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No		Número y número de la Cédula <b>B-094449222</b>		¿Soy extranjero que solicite documentos de identidad para trabajar en el país?			

## DATOS FAMILIARES

Nombre	Relación	Vive	Finados	Ciudad	Ocupación
<b>Ramón Castro Mota</b>		#		<b>Aguascalientes 98-502</b>	<b>profesor</b>
<b>Cecilia I. de Castro</b>		#		<b>Aguascalientes 98-502</b>	<b>hogar</b>
<b>Raúl Ibarra Luna</b>		#		<b>Adolfo Prieto 599-503</b>	<b>empleado</b>
Hijos e hijas de los hijos <b>Raúl 2 años, Carla 4 meses.</b>					

## ESTUDIOS REALIZADOS

Institución de la Escuela	Ciudad y Estado	Años	Título recibido
Primaria	D.F.	1958 - 1963	6 certificado 7.7
Secundaria y Preparatoria	D.F.	1964 - 1966	3 certificado 8.
Preparatoria y Vocacional	D.F.	1967 - 1969	3 certificado 8.
Preparatoria	D.F.	1970 - 1975	5 titulada 7.5
Comercial u Otras			

Estado en que está estudiando en la actualidad:  
Estudio: **Harina** Curso o Carrera: **Grado**

**CONOCIMIENTOS GENERALES**

Idiomas que domina  
ingles

Funciones que domina

Maquinas de oficina que sabe manejar

Maquinas de lavar que sabe manejar

Otros trabajos o funciones que domina

**EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES**

CONCEPTO	EMPLEO ACTUAL O ULTIMO	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR
Tiempo que p. está sus servicios	de 1981 a 1985	de 1976 a 1980	de	de
Empresa o propietario	Sumesa	Suburbia		
Domicilio				
Teléfono				
Puesto desempeñado	Jefe de tienda	Jefe de compras		
Salario				
Motivo de su separación				
Memora de su jefe inmediato				
Puesto de su jefe inmediato				
¿Expone solicitar informes de Ud.?	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

**REFERENCIAS PERSONALES (Incluir a parientes e hijos anteriores)**

NOMBRE	DOMICILIO	TELÉFONO	OCCUPACION	TIEMPO DE CONOCERLO

**DATOS GENERALES Y ECONOMICOS**

¿Cómo supo usted de este empleo?  
 Anuncio  Otro medio (¿cual?) agencia de contrat.

¿Tiene parientes trabajando en esta Empresa?  
 No  Sí (nombres)

¿Ha estado extranjero?  
 No  Sí (nombre de la Cia)

¿Ha estado afiliado a algún sindicato?  
 No  Sí (a cual?)

¿Tiene seguro de vida?  
 No  Sí (nombre de la Cia)

¿Puede usted viajar?  
 Sí  No (razones)

¿Tiene dispuesto a cambiar su lugar de residencia?  
 Sí  No (razones)

¿Tiene en qué usted puede presentarse a trabajar?  
enero de 1986.

¿Tiene otros ingresos?  
 No  Sí (describir) importe mensual \$

¿Su cónyuge trabaja?  
 No  Sí (cómo?) recepción mensual \$

¿Vive en casa propia?  
 No  Sí valor aproximado \$

¿Paga renta?  
 No  Sí (a quién?) renta mensual \$

¿Tiene automóvil propio?  
 No  Sí Marca Modelo \$

¿Tiene deudas?  
 No  Sí (a quién?) importe \$

¿Cuanto le gana mensualmente?  
 \$

¿A cuánto ascienden sus gastos mensuales?  
 \$

Comentarios del entrevistador

Hago constar que mis respuestas son verdaderas

Firma del candidato

Entrevista por: Referencias confirmadas por: Aceptado por: Inicio de U.S. de Experto en U.S.