

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA



**RELACION ENTRE EL PERFIL IDEAL
Y LOS RESULTADOS DE UNA
BATERÍA DE PRUEBAS APLICADA
A UN GRUPO DE SECRETARIAS DEL
INSTITUTO COMERCIAL WASHINGTON**

**REPORTE DE SERVICIO SOCIAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A**

LAURA XOCHITL DIAZ RUIZ

DIRECTORA:

LIC. LAURA ALVAREZ SANCHEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres

Por su inmenso amor, esfuerzo y sacrificio; por inculcar en mí la superación día a día. No existen palabras de agradecimiento, simplemente esto es para ustedes.

A mi esposo

Por tu comprensión, impulso y amor. Gracias Fer.

A mis hermanos

Por su cariño y compañía

A mi abuelita Carmen, a mi tío Jorge y a mi prima Virginia, por su paciencia y apoyo a lo largo de mi formación como persona y profesionista.

A mi asesora

Laura Alvarez Sánchez por su comprensión y paciencia.

A mi asesor en la parte estadística Salvador Salinas Jarquiz por su tiempo y dedicación.

A todos aquellos que contribuyeron en la formación de este trabajo.

**Porque sin todos ustedes este trabajo no hubiera sido posible.
Espero les guste.**

“Teóricamente el alumno deja de ser alumno al salir de su escuela de procedencia para convertirse entonces, en un profesionista en toda la extensión de la palabra, su primer contacto en el ámbito laboral será determinante para darse cuenta de toda una serie de situaciones que más tarde le servirán como herramientas para alcanzar el éxito.

Sin embargo, es en este inicio profesional cuando descubrirá que lo teórico sólo se queda ahí y un mundo de nuevas aventuras lo esperan para vivirlas y continuar su camino con tropiezos, pero avante finalmente, pues con el tiempo tomará lo que se conoce como experiencia”.

Laura Xóchitl Díaz Ruiz

INDICE

INTRODUCCION	6
CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL	
1.1 Antecedentes	9
1.2 Principales aportaciones y precursores	11
1.3 Psicología industrial y psicología del trabajo	12
1.4 Importancia de los recursos humanos	14
1.5 Importancia de la selección de personal	14
CAPITULO II BATERIA DE PRUEBAS	
2.1 ¿Qué es un test psicométrico?	16
2.2 Tipos de Test	16
2.3 Cómo integrar una batería de pruebas	18
2.4 Calificación de los test psicométricos	19
2.5 Interpretación	21
2.6 Integración de una batería de pruebas	22
CAPITULO III PERFIL IDEAL	
3.1 Análisis de un puesto	23
3.2 Elaboración del perfil ideal	23
CAPITULO IV OBJETIVOS DEL SERVICIO SOCIAL	
4.1 Objetivos de la FES Zaragoza	26
4.1.1 Nivel institucional	26
4.1.2 Nivel estudiantil	26
4.2 Objetivos de la SHCP	27
4.2.1 Objetivos generales	27
4.2.2 Objetivos específicos	27
4.3 Objetivos personales	27
4.4 SHCP Institución en la que se realizó el Servicio Social	28
4.4.1 Antecedentes	28
4.5 Oficialía Mayor	31

4.5.1 Funciones	32
4.6 Dirección General de Personal	32
4.6.1 Funciones	32
4.7 Departamento de Reclutamiento y Selección	32
4.7.1 Funciones	33
4.8 Programa en el que se prestó el Servicio Social	33
4.8.1 Actividades	33
CAPITULO V CARACTERISTICAS DE LA DELEGACION POLITICA	
5.1 Antecedentes	34
5.2 Servicios con los que cuenta	34
5.3 Establecimiento de servicios públicos	35
5.4 Sector educacional	36
5.5 Establecimientos de asistencia social	37
CAPITULO VI DESARROLLO DE LA INVESTIGACION	
6.1 Proceso de reclutamiento y selección de personal en la SHCP	40
6.2 Propósito de la investigación	40
6.3 Planteamiento del problema	42
6.4 Hipótesis de trabajo	43
6.5 Hipótesis estadísticas	43
6.6 Método	43
6.6.1 Definición de variables	43
6.6.1.1 Variable independiente	43
6.6.1.2 Variable dependiente	43
6.6.2 Diseño de la muestra	43
6.7 Tamaño de la muestra	44
6.8 Instrumentos	44
6.9 Procedimiento	47
RESULTADOS	49
CONCLUSIONES	51
ANEXOS	55
BIBLIOGRAFIA	67

INTRODUCCION

En los últimos años la psicología laboral ha sido una herramienta fundamental para el desarrollo de todo país, ya que esta no sólo ayuda al buen desarrollo de una empresa y/o industria sino que con el tiempo su trabajo influye en el crecimiento de una nación. La psicología laboral en su conjunto ha desarrollado métodos y técnicas que han contribuido en la sistematización y eficacia del trabajo, asimismo ha permitido la unificación entre el hombre y la máquina; entre el hombre y la organización, y del mismo modo ha alcanzado la comercialización y distribución de los productos entre otros. Pero no fue hasta hace pocos años cuando se descubrió la utilidad de la psicología en este campo, y gracias a esto hoy en día en la mayoría de las empresas existe un departamento de recursos humanos cuyo objetivo es reclutar y seleccionar al personal altamente calificado para la organización laboral, este ha sido uno de los retos más grandes dentro del ámbito industrial; pero un adecuado proceso de reclutamiento y selección aumenta la probabilidad de contratar al personal idóneo.

El perfil ideal es una de las herramientas más relevantes en dicho proceso, ya que en este se explican las capacidades, aptitudes, actitudes y principales responsabilidades a cubrir por el aspirante; además de señalar el rango que este habrá de alcanzar para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto de trabajo. Dicho perfil, a su vez sirve de base para integrar la batería de pruebas con la que se trabajará para su evaluación. Es por ello que en el presente reporte de Servicio Social se abordan ambas herramientas; las

cuales durante la realización de dicho servicio en la SHCP han sido consideradas como parte importante del proceso de reclutamiento y selección de personal.

En la SHCP específicamente en el departamento de recursos humanos al seleccionar al personal, entre sus fases finales incluye el contrastar el perfil obtenido en base a los resultados de la batería de pruebas con el perfil ideal; denominándose a este sistema como "comparación de perfiles" (James C. Naylor, 1977). En base a ello lo que se pretende en esta investigación, es con la ayuda del análisis estadístico validar si efectivamente se logra obtener una decisión adecuada en este proceso.

Con esta intención el trabajo se ha dividido en seis capítulos. En el capítulo I se muestra un panorama general desde los antecedentes, desarrollo histórico de la psicología industrial, así como de la distinción existente de la psicología industrial y la psicología del trabajo, la importancia de un departamento de recursos humanos dentro de una empresa u organización y finalmente la importancia del proceso de selección del personal, en el siguiente capítulo (II) se describe el concepto de "test psicométrico" y su clasificación, la forma de integración y calificación de una batería de pruebas y la manera en que esta parte del proceso de selección influye para poder tomar una decisión final. En el capítulo III se menciona la importancia de el análisis de un puesto como base para determinar el perfil ideal, así como el sistema de su elaboración; en el capítulo IV se describen los objetivos al realizar el servicios social tanto en la institución elegida en la que se realizó el estudio como los de la FES Zaragoza, continuando con los objetivos personales y las características de la institución, en el siguiente capítulo (V) se presentan las características generales y específicas de la institución donde se realizó la investigación. En el capítulo VI se describe el desarrollo de la investigación.

Todo ello representa un esfuerzo que pretende enriquecer los conocimientos sobre el tema, ofreciendo una propuesta en relación a la comparación de perfiles como una parte del proceso de selección, con el fin de procurar alcanzar el objetivo de colocar al

personal idóneo al puesto, para con ello disminuir el porcentaje de rotación de personal e incrementar de alguna manera la producción, pero principalmente lograr la satisfacción del trabajador.

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes

Las ciencias que comparten ciertos métodos de investigación y algunos puntos de vista tienen su origen en la filosofía, los antiguos filósofos se esforzaron en comprender la naturaleza del hombre y del universo, también los científicos modernos tienen ese mismo propósito. La acumulación de conocimientos ha llevado a concentrarlos en campos especializados, lo que dio lugar a la formación de ciencias. La psicología se apoya en conocimientos propios de otras ciencias y a su vez le sirve de apoyo. Ejemplo de ello son los estrechos lazos que unían a la psicología con la filosofía, desprendiéndose la psicología de esta última hasta hace algunos años, siendo la psicología la ciencia que estudia todo lo relativo a las actitudes mentales y conducta objetiva del hombre.

A través del tiempo va desarrollándose y con ello se subdivide dando origen a la psicología pura o teórica y a la psicología aplicada. Definiéndose esta última como "todos los procedimientos y métodos utilizados en la aplicación práctica de los resultados y experiencias proporcionados por la psicología" (Rivera Soler, 1990), es decir, que la psicología aplicada estudia todo lo que tenga alguna relación práctica con aspectos psicológicos al margen de la psicología pura. Por lo tanto y para efecto de este trabajo sólo se tratará la denominada psicología aplicada; siendo la psicología del trabajo una extensión de ésta, ya que emplea los procedimientos y métodos para la aplicación práctica en la vida laboral, puesto que

aporta lo necesario para que el hombre trabaje según sus aptitudes y para que el esfuerzo laboral no contradiga las normas del trato humano y conceda un alto grado de satisfacciones.

Según Russel (1976) la psicología del trabajo se vale de tres aspectos fundamentales:

1º Concebir y ordenar el trabajo psico-culturalmente y entenderlo desde el punto de vista de la condición humana. Esto es, el trabajo forma parte de la cultura humana, en el momento actual y desde siempre el trabajo ha sido parte fundamental de la cultura y de la humanidad. Como tal han de ser investigados los orígenes del trabajo, su curso, su contenido fundamental y su concepción psicológica¹ con la humanidad y por lo tanto en el hombre.

2º Teniendo en cuenta la posición del hombre en su mundo circundante, las leyes psicológicas que afectan sobre éste y su influencia sobre aquél. Es decir, existe una dualidad recíproca en donde el hombre (trabajador) ejerce influencia sobre su medio y a su vez su medio ejerce también influencia en el hombre; en ambos casos en mayor o menor grado ésta se da.

3º La aplicación de estos conocimientos, (concebir y ordenar el trabajo psicoculturalmente, así como la posición del hombre en su mundo circundante) que se realizan ante una determinada situación de trabajo planeada y se referirá a las relaciones mutuas de los hombres inmersos en ellas y a las tareas concretas del trabajo (Russel, 1976).

La meta que propone esta ciencia aplicada es la de proporcionar a cada hombre el trabajo apto para él reduciendo al máximo sus obstáculos e inconvenientes y conseguir la mayor satisfacción con el mismo ya que el trabajo proporciona un sentido de identidad: dice al hombre y a los demás lo que él es, mejora su sentido de autoestima, afiliación y pertenencia.

¹ Se refiere básicamente al sentido de pertenencia que el trabajo crea en el hombre, específicamente la autoestima.

Si existe frustración e insatisfacción respecto al trabajo, lo más seguro es que vuelva triste al hogar al finalizar la jornada. "La insatisfacción en el trabajo puede perjudicar la salud física y psíquica" (Schultz, 1985).

1.2 Principales aportaciones y precursores

A su vez la psicología industrial estrechamente relacionada con la psicología del trabajo surge gracias a la necesidad de resolver un problema práctico; la raíz más lejana que se tiene de la aplicación de la psicología al campo de la técnica puede atribuírsele a Juan Duarte de San Juan,² este autor reconoce que cada persona es diferente de los otros tanto en su inteligencia como en sus habilidades especiales, y recomendó por primera vez en la historia que se hicieran esfuerzos por descubrir las inclinaciones especiales en cada individuo con objeto de que fuese impartido el adiestramiento más adecuado a sus aptitudes y a sus capacidades, para darle las mejores oportunidades de tener éxito en la vida.

La psicología aplicada en la industria tuvo su primera manifestación en los celebres trabajos del profesor Hugo Munsterberg, de la universidad de Harvard, quien en 1911 resolviera espectacularmente un grave problema de seguridad. Sin embargo, es difícil precisar cuando y donde tiene origen exactamente, se sabe que la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la primera guerra mundial es la que marca el surgimiento de la psicología industrial como una ciencia de suma importancia y utilidad.

A partir de 1945 el desarrollo de la psicología industrial tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología. El tamaño y complejidad de las empresas de iniciativa privada e instituciones gubernamentales exige cada vez más investigaciones y métodos para mejorar y mantener la eficiencia industrial. En pocos años los psicólogos de laboratorio de todo el mundo abrieron

² Citado en el libro de Schutz 1985.

nuevas vías de aplicación en el campo de la industria, específicamente en el campo de la psicotécnica. Castell en E.U; Krapelin, Stern y Neuman en Alemania, Binet y Toulouse en Francia y muchos otros investigadores pusieron de manifiesto las diferencias individuales buscando por tanto las características que diferencian a una persona de otra.

Del mismo modo se han estudiado los distintos oficios o profesiones, investigando características o exigencias específicas y peculiares que pueden ser referidas a las cualidades o características personales que habían de ser buscadas en los individuos, utilizando y aprovechando estas diferencias individuales, la psicología industrial ideó la manera de transferir y hacer aplicables estos descubrimientos para mejorar la calidad de la vida moderna.

1.3 Psicología industrial y psicología del trabajo

En términos sencillos se puede decir que la "Psicología industrial es la aplicación de métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo"(Schultz, 1985).

Es conveniente mencionar de que manera se relaciona la psicología industrial y la psicología del trabajo debido a que ambas ramas de la psicología pueden prestarse a confusión e incluso se puede llegar a considerarlas como sinónimos; sin embargo no es así, desde el punto de vista histórico el trabajo es anterior a la industria, ha habido siempre, y aún hoy existe, trabajo sin que haya industria pero no al contrario.

Realmente estos dos ámbitos de la psicología se distinguen en que parten de principios distintos³ la psicología del trabajo parte de los procesos laborales, y al estudiar sus reglas atiende sobre todo

³ El trabajo es un ámbito cultural relativamente cerrado, mientras que la industria representa una de las formas de agrupación humanas. Así, todos los aspectos y rasgos son objeto de la psicología del trabajo, mientras que ciertos aspectos del proceso de la industria quedan fuera de ella.

aquellas condiciones en las cuales puede realizarse el trabajo. Entre estas se pueden incluir el sector de la economía, el sector agrícola, el sector científico, el tecnológico, el educativo y el industrial entre otros. En este sentido la psicología del trabajo también se ocupa de satisfacer las necesidades de la industria así como las de cualquier otro escenario laboral; contribuyendo para que se mejoren las condiciones de trabajo de las personas apoyándose en marcos teórico-metodológicos sólidos que permitan reflejar con la mayor fidelidad posible la realidad laboral.

La psicología industrial más específicamente se ocupa de crear óptimas circunstancias para la utilización de los recursos humanos en la industria, se interesa en los problemas de la productividad humana y la adquisición de destrezas, de la motivación humana y de los efectos de diferentes incentivos y circunstancias ambientales en la utilización de las capacidades humanas, de la seguridad física y de la salud mental, de la interacción entre las necesidades y objetivos de la industria y las necesidades de los empleados respecto al desarrollo completo y actualización de sus personalidades.

Las aplicaciones prácticas de la psicología industrial y de la psicología del trabajo tienen sus puntos esenciales y en general no se excluyen, pero si se basan en resultados seguros, será difícil que se contradigan. Avanzarán siempre de común acuerdo, el objetivo que se persigue es que la empresa alcance el éxito, sin que esto quiera decir necesariamente que ambas sean iguales.

De esta manera, tanto la psicología industrial como la psicología del trabajo comparten el objetivo de ayudar a la empresa a sobrevivir en condiciones de competencia, lo cual depende en buena medida de la combinación óptima de los recursos técnicos, materiales y humanos de los que dispone (Ver anexo No. 1) siendo este último el de mayor importancia dentro de una organización, estos dan sentido y significado a los otros recursos en el logro de los objetivos preestablecidos. Sin embargo es hasta la actualidad cuando se toma conciencia de la enorme importancia del departamento de recursos humanos.

1.4 Importancia de los recursos humanos

Hoy en día los recursos humanos son la piedra angular en que descansa cualquier organización, sea cual fuere su objetivo, todas sus actividades giran en torno a ella y serán invariablemente el común denominador de sus éxitos o fracasos (Ver anexo No. 2).

Se toma en consideración que la eficiencia es determinante para el logro de los objetivos de la organización, debe recordarse al mismo tiempo la importancia que tiene para ésta contar con los medios adecuados para ubicarlo en el lugar correspondiente, ya sea que se trate de personal de nuevo ingreso o de aquel que ya forme parte de ella según sus habilidades potenciales.

"Las deficiencias que hacen torpe al aparato burocrático pueden ser causadas en su gran mayoría por el recurso humano mal seleccionado, no motivado, no capacitado para realizar su labor eficientemente" (Cornejo, 1979)

Los resultados completos que se derivan de la aplicación de procedimientos de la selección de personal, son el incremento de la eficiencia general y una mayor satisfacción en el desempeño de su trabajo, que a su vez redundan en beneficio de la propia organización.

1.5 Importancia de la selección de personal

Hacer que coincidan exactamente los requisitos de un puesto con las aptitudes de una persona requiere mucho esfuerzo, la gente difiere entre sí, por lo que le gusta hacer, y lo que sabe hacer, además las personas necesitan adaptarse al trabajo disponible, en otras palabras hay cosas importantes que tomar en cuenta al contratar al personal y estas requieren análisis y una cuidadosa apreciación del solicitante.

Al respecto Rivera Soler (1990) menciona que para "lograr el eficiente desarrollo de un puesto es necesario hacer una clasificación pormenorizada por lo que se hace en este, así como las

características, conocimientos y aptitudes personales que deben tener los aspirantes para poder desempeñarlo". Esto se realiza por medio de un sistema que consta de varios pasos estructurados y definidos a través de los cuales se logra reunir información y hacer una apreciación global de cada uno de los aspirantes (habilidades, intereses, aptitudes, personalidad y limitaciones) con el propósito de determinar cual de entre los solicitantes de empleo es el que mejor llena los requisitos que coincidan o se acerquen al máximo de las atribuciones del puesto vacante. Todo lo anterior para permitir la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y del desarrollo de sus potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve laboralmente para contribuir de esta manera a los propósitos de la organización; es lo que se conoce como selección de personal.

En la actualidad las técnicas de selección de personal determinan los requerimientos de los recursos humanos acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos más idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, utilizando para ello una serie de técnicas como: la entrevista, pruebas psicométricas y examen médico, pero para efecto de este trabajo sólo nos enfocaremos a los test psicométricos.

BATERIA DE PRUEBAS

2.1 ¿Qué es un test psicométrico?

"Un test psicométrico consiste en una prueba o conjunto de estas, cuya finalidad es la de conocer las relaciones mentales, perspectivas, sensoriales o motoras para mensurar aspectos del individuo a quien se aplican, tales como la personalidad, la inteligencia, los conocimientos o las aptitudes; con el objeto de decidir la aceptación o el rechazo de su incorporación a un organismo que ha solicitado su ingreso"(Rivera Soler, 1990).

2.2 Tipos de test

Los test pueden clasificarse en distintas formas. La mayoría son:

TEST DE GRUPO: Los cuales permiten probar a varios individuos al mismo tiempo. Estos test son en contraposición a los **TEST INDIVIDUALES** que requieren a cada examinador por persona que se sujeta a evaluación. Otra calificación toma como base la forma en que el individuo responde a los elementos del test.

2.2.1 Los test de lápiz y papel: Requieren que el sujeto responda por escrito o marcando las respuestas en una libreta u hoja.

2.2.2 Los test de ejecución o instrumentales: Requieren la manipulación de objetos o equipos.

2.2.3 Los test orales: Son aquellos en donde el examinador hace preguntas y el sujeto responde verbalmente a ellas.

2.2.4 Los test de capacidad: También se les llama de poder, se administran sin límites de tiempo pues lo que se examina no es la rapidez sino la capacidad del sujeto para responder correctamente a las preguntas que normalmente tienen alto grado de dificultad.

Al fin de llegar al conocimiento del individuo podrán aplicarse los siguientes test:

A) UNICOS:

Son los destinados a conocer exclusivamente un aspecto del examinado, tal como una actitud categórica, su inteligencia, su memoria.

B) GRADUADOS:

Exámenes con grado de dificultad creciente, examinan un puesto particular con la diferencia de que en este caso se usan varias pruebas similares.

C) SISTEMA O BATERIA:

Pruebas destinadas a hacer distintas valoraciones del sujeto al que se aplican.

Sin embargo, aun cuando cada uno de los test es diferente, todos en conjunto y de acuerdo a su modalidad tratan de medir o indagar cierta actitud o rasgo de la personalidad que en caso del encargado del área de la selección del personal considere necesario aplicar al aspirante al puesto vacante. De aquí surge la necesidad de una apropiada aplicación de los test al sujeto que ocupará la plaza, surgiendo así la **BATERIA DE PRUEBAS**; la cual es un conjunto de test mediante los que se trata de obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, habilidades, personalidad, intereses y aptitudes.

1) INTELIGENCIA:

La cual se refiere a la medición de la capacidad intelectual a través de los siguientes factores:

Factor general de inteligencia (Factor G, ó C.1)

Factores específicos de inteligencia como son, análisis y síntesis, nivel de pensamiento etc.

2) HABILIDAD:

Se refiere a la medición de las aptitudes de acuerdo a las características del puesto.

3) PERSONALIDAD:

Se refiere a la medición de los aspectos internos del sujeto y su relación con el medio ambiente; estos aspectos son: habilidad emocional, motivación, juicio social, etc.

El psicólogo de trabajo tiene que enfrentarse con el problema de seleccionar las pruebas que van a integrar su batería. No existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo. Por lo tanto se hace imprescindible el empleo de un conjunto de pruebas (Ver anexo No. 3).

4) INTERESES:

Comprenden muchas actividades y objetivos de la vida diaria de las cuales se les pide a los sujetos que elijan sus preferencias manifestando su grado de afición.

5) APTITUDES:

Estas se utilizan con el objetivo de evaluar las habilidades necesarias que permitan desempeñar adecuadamente su trabajo.

2.3 Cómo integrar una batería de pruebas

Un aspecto importante es hacer un diseño de la batería que se va a utilizar; esto se hará en función de las especificaciones del análisis de puestos. Por lo tanto, es necesario tener una información amplia de las pruebas que existen, y mediante esto, cubrir las necesidades.

Se debe tomar en cuenta que la batería por sí sola no nos va a dar lo requerido; es básico conocer y recurrir a todo el proceso de selección. Una batería bien planeada debe de estar sistematizada e integrada por varias pruebas que consideren el examen de diversas

funciones psicológicas. Para seleccionar una prueba hay que considerar que esta debe tener las siguientes características:

- | | |
|------------------|--------------------------|
| 1. Graduable | 6. Debe tener dispersión |
| 2. Estandarizada | 7. Interesante |
| 3. Válida | 8. Resultados uniformes |
| 4. Confiable | 9. Objetiva |
| 5. Inédita | 10. Constante |

Para diseñar una batería se debe de considerar:

- a) Según el puesto: con base en el análisis de puestos
- b) Según el tiempo: Para administración y calificación
- c) Según el costo.

El número de exámenes que contiene cada batería esta determinado por el grado de importancia de cada función psicológica, en relación al puesto.

Ahora bien, los diferentes tipos de test ya mencionados pueden calificarse de la siguiente manera:

3.4 Calificación de los test psicométricos

La calificación obtenida después de la aplicación de una prueba a un candidato, deriva del número de puntos contestados correctamente, o de dicho número menos cierta corrección de las posibles conjeturas; a esto se le llama calificación bruta. El conocer la calificación bruta no nos permite, por sí mismo, decidir si el candidato debe ser contratado o no.

Las calificaciones en bruto no son muy útiles en la práctica porque no se pueden interpretar acertadamente. La calificación bruta debe de ser traducida en otra clase de calificación que refleje la ejecución del ejecutante que se tiene en consideración en relación

con la de los otros solicitantes que han participado en la prueba. Esto implica la elaboración de normas para las pruebas. Se requiere también que se determine una calificación crítica (o suficiente para ser aprobado) en dicha prueba.

Las normas hacen posible que se exprese la calificación de la prueba de un individuo respecto a la distribución de las calificaciones obtenidas por un grupo de personas que se conoce con el nombre de estandarización o de normas.

La distribución de las calificaciones obtenidas por las personas que componen el grupo de normas que puede servir de base para la conversión de calificaciones brutas en percentiles.

El percentil es la nota que obtiene un individuo en una prueba, en relación con la obtenida por cien sujetos de las mismas características. A un número determinado de aciertos, corresponde una medida en centiles, por lo que para cada prueba debe existir una tabla de calificación especial.

En la actualidad existen tablas con los cálculos ya predeterminados, por lo que la evaluación de los individuos es sencilla. Una calificación genérica de la inteligencia con base en el cociente de inteligencia es la siguiente:

CLASIFICACION	C.I.
Deficientes	65 y menos
Deficientes superficiales	66 a 79
Normales bajos	80 a 90
Normales	91 a 110
Normales superiores	111 a 119
Superiores	120 a 127
Muy superiores	128 a 139
Superdotados	140 y más

2.5 Interpretación

También se puede facilitar la interpretación de las calificaciones brutas convirtiéndolas a alguna clase de calificación estándar. Las calificaciones estándar expresan la ejecución de la prueba en función de la tendencia central y de la variabilidad de distribución de las calificaciones obtenidas en el grupo de normas.

Antes de poder interpretar correctamente las calificaciones necesitamos información adicional: saber cuál es la calificación máxima que se puede obtener en la prueba o bien, saber como resulta la calificación de una persona en comparación de otras que se han sometido a la prueba, esto es, la calificación crítica.

Un análisis estadístico detallado de la distribución de las calificaciones obtenidas en la prueba por personas que hubiesen pasado por pruebas anteriores, nos aporta una ayuda más efectiva. Esto implica la computación de las desviaciones y media estándar de la distribución, a fin de proporcionar una indicación con relación a si la calificación X es inferior o superior a la calificación promedio ó crítica.

De esta manera se establece la calificación crítica o promedio en el punto en que las probabilidades de tener éxito en el trabajo son más favorables para el candidato que tiene una calificación mayor que la crítica, que para el que tiene una menor. Además, la interpretación de esta calificación se facilita considerablemente cuando se preparan los datos de manera que permitan externar una opinión acerca de la probabilidad que un candidato con una calificación X , si es aceptado, sea un éxito y no un fracaso en su empleo.⁴

⁴ Tanto la calificación crítica como la calificación estándar sirven únicamente como punto de referencia para tomar una decisión en cuanto a la conveniencia de contratar al candidato o no, ya que en el proceso de selección de personal se requiere de datos adicionales obtenidos durante la entrevista y el examen médico, entre otros, para tomar una decisión final.

2.6 Integración de una batería de pruebas

Posteriormente, además de calificar, se procede a integrar los datos obtenidos de la batería aplicada, por medio de un informe, en el cual se organizan, describen y explican por escrito, en forma clara y precisa, los resultados que obtuvo cada candidato; de manera que puedan ser entendidos sin tener una formación especializada. Es importante mencionar que la descripción e integración de los resultados deben ser realizados por un especialista (psicólogo) a fin de que no existan ambigüedades al momento de su interpretación y por lo tanto la decisión final pueda ser tomada por otros profesionistas; por ejemplo, el jefe inmediato del especialista mencionado, aún cuando no tengan la formación.

El psicólogo elabora un reporte de evaluación, donde se comparan los resultados del aspirante con el perfil ideal del puesto vacante; el psicólogo analiza todas las características evaluadas del aspirante (conocimientos, intereses, habilidades, aptitudes, actitudes etc.) estableciendo diferencias y similitudes existentes entre éstas y la especificación de las cualidades y aptitudes requeridas para actuar en el puesto que se tiene disponible permitiendo así tener un juicio valorativo sobre el rechazo o aceptación del candidato.

Una vez concluido el reporte de integración de resultados corresponde al jefe directo, al jefe de personal o bien al dueño de la empresa o institución, tomar la decisión de la contratación o rechazo del evaluado. Cabe señalar que tal decisión deberá estar apoyada en el estudio psicológico de cada aspirante.

A continuación se destaca el papel del perfil ideal como parte del proceso ya mencionado, pues su elaboración es fundamental para describir las características del puesto a cubrir.

CAPITULO III

PERFIL IDEAL

3.1 Análisis de un puesto

El análisis o medición de puestos constituye la base, o el punto de partida indispensable, para realizar una adecuada selección de personal, además proporcionan las instrucciones de inducción y el área o las áreas donde es necesario capacitar a los empleados. Los análisis de puestos son también útiles en algunos estudios que se requieren hacer sobre los programas de selección, capacitación o sobre cualquier otro programa de recursos humanos. De acuerdo a Smith (1984), antes que el psicólogo inicie el programa de selección de personal en una empresa o institución, necesita saber donde encaja el puesto en la organización, que aportaciones hace a la consecución de los objetivos de ella, las tareas exactas que implica, el grado de supervisión, los conocimientos, experiencias y destreza física requerida, las condiciones de trabajo, el número de personas que intervienen y muchos detalles importantes. Para lo cual es fundamental realizar un exhaustivo estudio sobre el puesto que permita identificar los principales deberes anotando el grado de dificultad e importancia que representan estos dentro del cargo, dejando claras las principales áreas de responsabilidad.

3.2 Elaboración del perfil ideal

Al respecto Alberto Chiavenato (1990) menciona que el análisis de puestos constituye la base fundamental para determinar el perfil

ideal del puesto, facilitando el proceso de evaluación para la selección de personal.

Así, el perfil ideal del puesto, estrechamente relacionado con el análisis antes mencionado, puede elaborarse a través de un sistema el cual consiste en medir algunos factores que son comunes a un conjunto de empleados (años de estudio, experiencia etc.). El procedimiento ha de establecerse con claridad. Se comienza eligiendo el tipo de empleo que se quiere evaluar y se distingue, por lo general, entre empleados de oficina y empleados de fábrica.

A continuación se recoge la información y se preparan las descripciones y las especificaciones. Luego se procede a la elaboración de un plan de evaluación: se escogen los factores de evaluación, primero las categorías (secretarias, abogados, etc.) y luego los factores concretos (conocimientos, técnicas, habilidades, área intelectual, social, etc.). Hay que establecer, pues, el valor que se concede a cada factor (Ejem: Término Medio TM, Término Medio Alto TMA., Superior SUP., Término Medio Bajo TMB., Término Bajo TB).

En la etapa siguiente se trata de fijar el valor relativo de cada factor. Finalmente se asignan puntos a los diversos grados.

"Una vez obtenido el perfil "ideal" se utiliza posteriormente como estándar en función del cual pueden compararse los perfiles reales de los nuevos solicitantes de empleo". (James C. Nailor, 1977). Esto es, el perfil "ideal" se contrapone con el perfil "real" cuya elaboración se lleva a cabo una vez concluida la integración e interpretación de los resultados arrojados por la evaluación psicométrica. A este sistema se le conoce como selección a través de comparación de perfiles (Ver anexo No. 4).

Cabe aclarar que para identificar o señalar las características específicas en un perfil ideal, es fundamental que la persona encargada de la evaluación sepa elegir y determinar la batería adecuada para la evaluación psicométrica.

De esta manera, en cada uno de los empleos la descripción de las especificaciones ha de establecer sus propios criterios eliminatorios y requisitos secundarios, dado que cada puesto de trabajo

requiere aptitudes, actitudes, conocimientos y rasgos de personalidad específicos en donde se incrementa la necesidad de especialistas con formación en el área de recursos humanos con la finalidad de que el profesional en la industria no intente ser "todólogo", es por esto que la persona idónea para ejercer el reclutamiento y selección de personal en una industria y/o empresa generalmente es un psicólogo industrial, es decir, el profesional que emplea sus conocimientos en el área adecuada y que dentro de sus actividades profesionales desarrolla los siguientes puntos:

- **Detección de las personas que funcionan como posibles candidatos al puesto vacante**
- **Evaluación de las características (personalidad, habilidades, aptitudes, conocimientos etc.) del candidato a través del proceso de selección del personal.**
- **En base a las características del puesto vacante y el perfil ideal (ya descritos anteriormente) se planean las pruebas o test que formarán la batería de pruebas que se aplicará al candidato.**
- **Una vez establecida la batería, ésta se aplica a los candidatos valorando sus características a través de los resultados arrojados en dichas pruebas, finalizando con el contraste de perfiles.**

CAPITULO IV

OBJETIVOS DEL SERVICIO SOCIAL

4.1 Objetivos de la FES Zaragoza:

4.1.1 Nivel institucional

- **Proporcionar situaciones de aplicación de la práctica psicológica que permita relacionar al psicólogo como profesional de la conducta, comprometido con la solución de problemas nacionales.**
- **Proporcionar situaciones que permitan detectar formas concretas de intervención psicológicas como medios alternativos de enseñanza.**
- **Proporcionar situaciones de intervención que permitan implementar técnicas de investigación psicológica a análisis de la problemática nacional y de la eficiencia de la carrera de psicología, para formar profesionales de utilidad.**

4.1.2 Nivel estudiantil

- **Desarrollar habilidades que permitan realizar acciones concretas que demuestren el dominio operacional y el conocimiento integral de un concepto dado.**
- **Desarrollar habilidades que permitan abstraer y generar información teórica adquirida e integrada durante su carrera.**
- **Desarrollar habilidades que permitan abstraer y generar información relevante, a partir del análisis y aplicación de las diferentes dimensiones de un concepto dado.**

**4.2 Objetivos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
DEPARTAMENTO DE SELECCION DE PERSONAL DE LA
OFICIALIA MAYOR.**

4.2.1 Objetivos generales

- Reclutar y seleccionar a los candidatos idóneos para cubrir la(s) plaza(s) vacante(s) de la Oficialía Mayor de Hacienda.
- Apoyar al programa de "reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso".

4.2.2 Objetivos específicos

- Aplicación de pruebas psicométricas y técnicas.
- Realización de entrevista al candidato.
- Análisis e interpretación psicológica de la batería de pruebas para los puestos solicitados con fines de selección.
- Verificación de referencias laborales de los candidatos.
- Integración de expedientes de los candidatos.
- Evaluación integral del candidato con referencia al puesto.

4.3 Objetivos personales

- Conocer el área de la psicología industrial.
- Adquirir conocimiento teórico-práctico sobre el área industrial.
- Aplicar conocimientos teóricos en el ámbito laboral.
- Aplicar entrevistas de selección de personal a los candidatos.
- Aplicación de exámenes psicométricos:

M.M.P.I	TERMAN	C.P.I
BETA II-R	CLEAVER	WONDERLIKE
MACHOVER	LUSHER	
D.A.T	IDARE	
WAIS	GEIST	

- **Integración de resultados de la batería de pruebas.**
- **Integración del informe final de la evaluación.**
- **A través de una investigación determinar si la batería de pruebas utilizada en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cubre los requerimientos establecidos en el perfil ideal, esperando que no existan diferencia entre ambas variables.**
- **Aplicar las funciones profesionales en el ámbito laboral de la siguiente manera:**
- **Detección de las personas que fungen como posibles candidatos al puesto vacante**
- **Evaluación de las características (personalidad, habilidades, aptitudes, conocimientos etc.) del candidato a través del proceso de selección del personal.**
- **En base a las características del puesto vacante y el perfil ideal se planean las pruebas o test que formaran la batería de pruebas que se aplicará al candidato.**
- **Una vez establecida la batería, ésta se aplica a los candidatos valorando sus características a través de los resultados arrojados en dichas pruebas, finalizando con el contraste de perfiles.**

4.4 Secretaría de Hacienda y Crédito Público Institución donde se realizó el Servicio Social

4.4.1 Antecedentes

El día 8 de noviembre de 1821 se expide el Reglamento Provisional para el gobierno interior de las secretarías de Estado y del despacho universal, por medio del cual se crea la Secretaría de Estado y del despacho de Hacienda; aún cuando el 25 de octubre de 1821 existía la Junta de Crédito Público.

En 1824 el Congreso Constituyente otorgó a la Hacienda Pública el tratamiento adecuado a su importancia, expidiendo para ello el 16 de noviembre del mismo año el derecho para el arreglo de la Administración de la Hacienda Pública, en el que se centralizó

en la Secretaría de Hacienda la facultad de administrar todas las rentas pertenecientes a la nación, inspeccionar la Casa de Moneda y dirigir la Administración General de Correos, la Colecturía de Rentas de la Lotería y la Oficina Provisional de Rezagos.

Para el despacho de nuevas funciones atribuidas se conforman los siguientes departamentos:

- Tesorería General de la Federación, creada con el propósito de reunir en una dependencia todos los elementos que hicieran posible conocer el estado verdadero de las rentas y gastos de la Administración.
- Comisaría, Central de Guerra y Marina, encargada de la formulación de cuentas del Ejército y la Marina.
- Contaduría, mayor órgano de control que estuvo bajo la inspección de la Cámara de Diputados, teniendo como función principal el examinar los presupuestos y la menoría que debería presentar anualmente la Secretaría.

Al transformarse nuestro país en la República Central se expidió el 7 de octubre de 1835, un reglamento que precisó la forma en que se manejarían las rentas de los estados que quedaban desde ese momento sujetos a la administración y vigilancia de la Secretaría de Hacienda.

Las bases orgánicas de la República Mexicana de 1843, le dan el carácter de Ministerio de Hacienda; y el derecho del 12 de mayo de 1835, le denomina por primera vez Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El 6 de agosto de 1867, se dispone que las aduanas marítimas y fronterizas, las jefaturas de Hacienda, la administración principal de rentas del Distrito, La Dir. General de Contribuciones, la Administración General de Correos y la Casa de Moneda y Ensayo; dependieran única y exclusivamente en todo lo económico, directivo y administrativo de esta secretaría

El 23 de mayo de 1910, se creó la Dirección de Contabilidad y Glosa asignándole las funciones de registro, glosa y contabilidad

de las cuentas que le rescinde el manejo de los fondos, con el propósito fundamental de integrar la cuenta general de la Hacienda Pública.

En el año de 1913, mediante la reforma al reglamento interior de la Secretaría, se faculta al entonces departamento de crédito y comercio, para el manejo del crédito público constituyéndose el antecedente de la actual Dirección General de Crédito Público.

En 1858 se efectuaron nuevamente reformas a la ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en virtud de las cuales son transferidas las funciones relativas a inversiones y control de organismos descentralizados y empresas de anticipación estatal.

El 10. de septiembre de 1982, mediante el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, se toma la decisión de nacionalizar el servicio público de banda y crédito, retirando la concesión a los empresarios privados y haciéndose cargo de la presentación del servicio la Administración Pública Federal.

El 29 de diciembre de 1982, se realizaron reformas y adiciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en las que se confieren a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público nuevas atribuciones derivadas de la nacionalización bancaria y en materia de precios, tarifas y estímulos fiscales, a efecto de cumplir congruentemente con estos ordenamientos se reconstruyó creándose la Subsecretaría de la Banca Nacional y la Unidad Técnica de Precios y Tarifas de la Administración Pública Federal.

El 30 de diciembre de 1983, se confieren a la secretaría atribuciones para administrar la aplicación de los estímulos fiscales en los casos en que no competan a otra Secretaría de Estado, facultándosele además para realizar la verificación del cumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios, a fin de ejercer la aplicación de las leyes fiscales cuando los particulares se beneficien sin derecho a un subsidio de estímulo fiscal.

Para el 20 de enero de 1986, como parte del proceso descentralizador de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se constituyó un organismo público descentralizando la Casa de Moneda de México con la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

Actualmente las principales funciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público son:

- **Estudiar y formular proyectos de leyes de ingreso federal**
- **Cobrar impuestos, derechos y aprovechamiento federales en términos legales.**
- **Definir los estímulos fiscales y estudiar los efectos en los ingresos de la federación.**
- **Calcular ingresos de la federación.**
- **Supervisar el sistema bancario del país.**
- **Asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales.**
- **Autorizar operaciones en que se haga uso de crédito público.**
- **Manejar la deuda pública y dirigir la política monetaria y crediticia.**
- **Dirigir los servicios aduanales y la política de la federación.**

4.5 Oficialía Mayor

A partir del mes de mayo de 1987, se delegan las siguientes funciones a las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor:

- **Reclutamiento de personal**
- **Selección de personal interno y externo**
- **Nombramiento de personal**
- **Revisión y validación de constancias de nombramiento**
- **Revisión y dictamen de solicitudes y conversiones de plaza-puesto**
- **Trámite de licencias, cambio de radicación, reanudación de labores y bajas**
- **Atención de problemas laborales**
- **Programas de capacitación y desarrollo de personal**
- **Implementación de programas de motivación**
- **Prestación de servicios al personal**

4.5.1 Funciones

- **Administrar y proporcionar oportunamente los recursos y servicios que requieran las áreas y unidades administrativas de la Secretaría.**
- **Someter a aprobación del Secretario el proyecto de presupuesto anual de la Secretaría y de las entidades coordinadas.**
- **Fijar las directrices para implantar, operar, controlar y evaluar los sistemas de administración de desarrollo de personal y de servicios y recursos materiales de la Secretaría e instrumentar los mecanismos y lineamientos generales de modernización administrativa.**
- **Vigilar el cumplimiento de las normas de control, fiscalización y evaluación y de las unidades administrativas de la Secretaría y sector coordinado**

4.6 Dirección General de Personal

4.6.1 Funciones

Entre sus funciones principales se encuentra el proponer la política y los programas de actividades de planeación, coordinación, administración, evaluación, prestaciones, servicios sociales y recreativos del personal, los criterios técnicos para el reclutamiento y selección del personal, nombramientos, contratación, movimientos, remuneraciones, capacitación desarrollo y motivación, relaciones laborales y de seguridad e higiene.

4.7 Departamento de Reclutamiento y Selección

Objetivo: Proponer, operar y supervisar las normas, técnicas y procedimientos que en materia de reclutamiento, selección e inducción de personal tienen a su cargo las Unidades Administrativas, con el propósito de tenerlas actualizadas permanentemente.

4.7.1 Funciones

- Operar y supervisar las normas, técnicas y procedimientos de reclutamiento y selección de personal, mediante la elaboración de manuales y guías técnicas.
- Elaborar y mantener actualizado el Manual de Bienvenida a la Secretaría y el vídeo de inducción correspondiente.
- Impartir capacitación a los responsables de estas funciones en las Unidades Administrativas

4.8 Programa en el que se prestó el servicio social

4.8.1 Actividades

- Realización de entrevista al candidato
- Aplicación de exámenes psicométricos:

M.M.P.I	TERMAN	C.P.I
BETA II-R	CLEAVER	WONDERLIKE
MACHOVER	LUSHER	D.A.T
IDARE	WAIS	GEIST

- Análisis e interpretación psicológica de la batería de pruebas para los puestos solicitados con fines de selección.
- Verificación de referencias laborales de los candidatos.
- Integración de expedientes de los candidatos.
- Evaluación integral del candidato con referencia al puesto.

CAPITULO V

CARACTERISTICAS DE LA DELEGACION POLITICA

5.1 Antecedentes

La Oficialía Mayor de Hacienda se encuentra ubicada en insurgentes sur No. 795 perteneciente a la delegación política Benito Juárez. Dicha delegación es una de las 16 que integran el Distrito Federal.

La delegación política Benito Juárez surgió bautizada como tal, por el decreto de diciembre de 1972, para la descentralización de las actividades gubernativas y administrativas del Distrito Federal, su superficie es de 26.74 Km. y en la actualidad cuenta con una población de más de un millón y medio de habitantes de estrato social medio alto, en su mayoría profesionistas, empleados públicos y comerciantes, predominando la población femenina.

Es una zona urbana predominantemente habitacional con un buen equipamiento para la prestación de los servicios.

Esta delegación cuenta con 56 colonias, 3 unidades habitacionales y 2 100 manzanas la distribución del suelo es de un 60% para viviendas, 20% vialidad y 2% de áreas verdes.

5.2 Servicios con los que cuenta la delegación Benito Juárez:

Agua	áreas verdes
Drenaje	alumbrado público
Transporte	Instituciones culturales
Metro	Instituciones deportivas y recreativas

Trolebús	Centros educativos que comprende desde nivel preescolar hasta superior
Sitio de taxis	Centros de salud
Transporte urbano	Clínicas privadas
Bases colectivas	Centros de capacitación para el trabajo
	Centros de rehabilitación educativa

**Con lo que se considera suficiente el servicio médico.
Todos estos servicios se distribuyen de la siguiente manera:**

9.3	ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS PUBLICOS	NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS
	Módulos de formación y protección ciudadana	39
	Agencias investigadoras del ministerio público	4
	Juzgados del registro civil	7
	Corralones	1
	Administración y Agencias Postales	12
	Oficinas Telegráficas	8
	Estaciones del STC	12
	Oficinas Telefónicas	1

5.4 Sector educacional

<i>NIVEL EDUCACIONAL</i>	<i>Nº DE ESCUELAS</i>
Preescolar Gral. (Federal y Particular)	131
Preescolar CENDI (Federal y Particular)	45
Primaria (Federal y particular)	190
Primaria para Adultos (Federal)	3
Capacitación para el Trabajo (Federal y particular)	72
Secundaria para Trabajadores (Federal y particular)	11
Secundaria Téc. Industrial	9
Telesecundaria (Federal)	3
Profesional Técnico (Federal y particular)	14

<i>NIVEL EDUCACIONAL</i>	<i>Nº DE ESCUELAS</i>
Bachillerato General (Federal, particular y Autónomo)	35
Bachillerato Tecnológico (Particular)	8
Bachillerato Pedagógico (Particular)	2
Normal para preescolar (Particular)	2
Normal para primaria (Particular)	3

5.5 Establecimientos de asistencia social

<i>TIPO DE ESTABLECIMIENTO</i>	<i>INSTITUCION DE QUIEN DEPENDE</i>	<i>Nº DE ESTABLECIMIENTOS</i>
Albergue Temporal	DIF	1
Casa hogar	A.C.	1
Casa hogar	INSEN	5
Casa hogar	Particular	4

TIPO DE ESTABLECIMIENTO	INSTITUCION DE QUIEN DEPENDE	Nº DE ESTABLECIMIENTOS
Centro cultural Recreativo	DIF	1
Centro Cultural Recreativo	INSEN	3
Centro de Bienestar Social y Urbano	IMSS	2
Centro de Desarrollo Infantil	DDF	5
Centro de Desarrollo Infantil	DIF	2
Centro de Integración Juvenil	A.C	11
Centro de Salud Comunitario	A.C	1
Centro Deportivo	DDF	1
Unidad de Rehabilitación	DIF	5
Procuraduría de la Defensa del Menor y su Familia	DIF	5

Las áreas verdes comprenden espacios dedicados a jardines como son:

**Parque Hundido
Parque Francisco Villa
Parque Las Américas**

Así como plazas de mayor superficie. Lo referente al alumbrado público es de 21761 luminarias, en tanto que la pavimentación es de un 89.52km que comprende pasos peatonales y vehículos.

CAPITULO VI

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

6.1 Proceso de reclutamiento y selección de personal en la SHCP

En la SHCP se efectúa a lo largo de todo el año el reclutamiento de personas de cualquier profesión u ocupación, cuando hay alguna vacante, entre ellas se eligen los posibles candidatos para cubrir dicha vacante, los candidatos deben de reunir en primera instancia algunas de las características básicas para este puesto; por ejemplo, cuando se hace una requisición para la plaza de secretaria, donde se piden características como: personalidad, trato amable y 3 años de experiencia se preselecciona entre las secretarías reclutadas aquellas que reúnan estos lineamientos, una vez visualizadas a los candidatos se prosigue a la aplicación de pruebas, iniciándose con esto el proceso de reclutamiento y selección.

En el presente trabajo lo "ideal" es llevar a cabo este estudio con los expedientes elaborados durante el período del Servicio Social, sin embargo debido a que esta información es considerada documentación oficial por esta institución, no fue posible que el estudio se efectuara de esta manera; por tal motivo el proceso se realizó elaborando una réplica correspondiente a este proceso.

6.2 Propósito de la investigación

La presente investigación se realizó con el propósito de dar a conocer el proceso que se efectúa en la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público en el Depto. de reclutamiento y selección de personal dándole especial importancia a la parte de este proceso conocida como "comparación de perfiles" en el cual se contrastan los resultados de la batería de pruebas (Perfil real) y el perfil ideal establecido en la misma institución con la finalidad de corroborar el hecho de que la batería de pruebas para el puesto de secretaria tiene los elementos esperados para cubrir lo establecido en el perfil ideal.

El perfil ideal esta elaborado por factores y rangos; definiéndose el primero como las características que son deseables en la persona, los rangos se describen como el intervalo en el que se espera caiga el individuo. Los siguientes elementos conforman este perfil.

FACTORES	RANGOS
INTELIGENCIA	T.M (TERMINO MEDIO)
VELOCIDAD Y EXACTITUD	T.M (TERMINO MEDIO)
ANSIEDAD	T.M.B. (TERMINO MEDIO BAJO)
ACTITUD	COTIDIANAMENTE C/D (ALTO CUMPLIMIENTO, MENOR DOMINACION) MOTIVADA I/D (ALTA INFLUENCIA Y RELACION) CON GENTE, MENOR DOMINACION) BAJO PRESION S/D (ALTA CONSTANCIA, MENOR DOMINACION)
PERSONALIDAD	PICO DE PERFIL ALTO ESCALA 9 (MA) BAJO ESCALA 5 (Mf)

PRUEBA PROYECTIVA

La batería de pruebas que se aplica es elaborada en base a los requerimientos del perfil antes mencionado y la conforman los siguientes test psicométricos:

FACTORES	PRUEBA APLICADA
INTELIGENCIA	WONDERLIK
VELOCIDAD Y EXACTITUD	DAT
ANSIEDAD	IDARE
ACTITUD	CLEAVER
PERSONALIDAD	MMPI
PRUEBA PROYECTIVA	LUSHER

NOTA: Esta última prueba no se aplicó debido al tamaño del grupo y tiempo con el que se contaba. Por lo tanto se decidió no pertinente aplicarla.

6.3 Planteamiento del problema

En la comparación de perfiles se obtiene la aceptación o rechazo del candidato por ello es importante conocer si la batería de pruebas propuesta por la SHCP tiene el alcance para cumplir con los elementos que se plantean en el perfil ideal establecido por la misma institución. Se espera que los resultados de la batería de pruebas (perfil real del sujeto) se relacione en la mayoría de los casos con el perfil ideal.

6.4 Hipótesis de trabajo

La batería de pruebas cumple con los elementos planteados en el perfil ideal

6.5 Hipótesis estadísticas

Ho: La media de las calificaciones no es igual a la media del perfil ideal.

Ha: La media de las calificaciones es igual a la media del perfil ideal.

6.6 Método

6.6.1 Definición de variables

6.6.1.1 Variable Independiente

Se tomó como variable independiente a las pruebas aplicadas (seleccionadas para conformar el perfil ideal).

6.6.1.2 Variable Dependiente

Se tomó como variable dependiente los resultados de cada prueba y en su conjunto a la batería que se evalúa para confrontar con el perfil ideal.

6.6.2 Diseño de la muestra

La población de la que se extrajo la muestra de este trabajo estuvo constituida por secretarías inscritas en el tercer año de la carrera de secretaría ejecutiva en el Instituto Comercial Washington (ver anexo N° 5).

Se utilizó un procedimiento de selección de muestra probabilística o al azar, ya que los grupos fueron proporcionados por el director del plantel al azar.

6.7 Tamaño de la muestra

El número de la muestra fue de 30 secretarias distribuidas en dos grupos cuyas edades eran de 16 a 22 años de edad, todas ellas del sexo femenino

6.8 Instrumentos

Lugar: Salón de clases de la institución con una dimensión de 7 x 5 m² con ventilación e iluminación adecuada

- a) 30 Juegos de batería de pruebas conformada por los siguientes test:
WONDERLIK
DAT
IDARE
CLEAVER
MMPI
- b) Hojas de respuestas suficientes para los test
- c) Cronómetro
- d) Lápices

A continuación se describe cada uno de los test aplicados:

WONDERLIK

Prueba de inteligencia que consta de 50 reactivos a contestar en un tiempo cronometrado de 20 minutos, se pretende que el candidato conteste correctamente el mayor número de preguntas utilizando la lógica y la razón.

Se califica a través de unas plantillas y de acuerdo a la escolaridad que tiene el sujeto y el No. de aciertos.

DAT

Prueba de Actitud Diferencial que consta de 4 apartados correspondientes a habilidad numérica, Razonamiento abstracto. Para esta batería solo se aplica el apartado correspondiente a habilidad numérica, el cual consta de 40 reactivos, se espera que el candidato conteste correctamente el mayor número posible en un tiempo cronometrado de 3 min.

La calificación se asigna conforme a las tablas y de acuerdo al número de aciertos dado por el sujeto.

IDARE

Es un inventario de ansiedad de autoevaluación que consta de 40 afirmaciones dividida en dos fases; la primera es el estado en el cual se encuentra el candidato al momento de la aplicación (aquí y ahora, SXE) en la segunda fase se contestan las mismas preguntas pero en relación al estado en que se encuentra generalmente el sujeto (SXR).

La evaluación de esta prueba es la sumatoria de cada uno de los reactivos obteniendo el total por estado (SXE, SXR) consultándose la suma con las tablas para obtener el grado de ansiedad.

CLEAVER

Es un instrumento de diagnóstico creado con el propósito de dar predicciones acerca del éxito o fracaso en requerimientos de trabajo en general. También revela la compatibilidad del trabajo en términos generales. La prueba consta de 4 factores:

D = Dominio y empuje: es la capacidad de liderazgo, con la finalidad de lograr resultados superando retos y teniendo iniciativa.

I = Influencia: es la habilidad para relacionarse fácilmente con la gente y ocasionalmente persuadirla o motivarla para lograr el tipo de actuación que se desca.

S = Constancia: es la capacidad para realizar trabajos de manera continua y rutinaria sin requerir de cambios.

C = Apego: es la habilidad para desarrollar trabajos respetando normas o procedimientos ya establecidos.

La calificación obtenida de la descripción del puesto y del comportamiento refleja que nivel de empuje, influencia, constancia y apego requiere el puesto y en que nivel de estos factores se encuentra una persona; además de proporcionar elementos para conocer la motivación interna de las personas y sus limitaciones en el desempeño de sus puestos.

MMPI

El Inventario Multifásico de la Personalidad consta de 566 frases afirmativas algunas de ellas repetidas, que incluyen una gran variedad de temas: actitudes sociales, religiosas, políticas y sexuales; preguntas sobre educación, ocupación y familia; síntomas psicossomáticos, desórdenes neurológicos y trastornos motores; estados obsesivos y compulsivos; ilusiones, alucinaciones, fobias, tendencias sadomasoquistas, etc.

LISTA DE LAS ESCALAS BASICAS DEL MMPI

ESCALAS CLINICAS

- | | | | |
|-------|-------------------------|--------|---------------------|
| 1. Hs | Hipocondriasis | 6. Pa | Paranoia |
| 2. D | Depresión | 7. Pt | Psicastenia |
| 3. Hi | Histeria | 8. Es | Esquizofrenia |
| 4. Dp | Desviación Psicopática | 9. Ma | Hipomanía |
| 5. Mf | Masculinidad-femineidad | 10. Is | Introversión social |

ESCALAS DE EVALUACION

- ? Frases omitidas
- M Mentira
- F Validez
- K Corrección

6.9 Procedimiento

El estudio fue de campo y se realizó de la siguiente manera:

Una vez establecida la muestra se explicó que los resultados que se obtuvieran serían utilizados para la elaboración de un reporte de servicios social y que sin temor alguno contestaran lo que se pedía.

Se prosiguió a la aplicación de la batería de pruebas que por cuestiones de tiempo se hizo en dos fases:

FASE I: Aplicación de la prueba DAT (reactivo velocidad y exactitud) IDARE y WONDERLIK

FASE II: Aplicación de CLEAVER y MMPI

Las instrucciones se dieron conforme a lo establecido en los manuales de dichas pruebas, en los casos que fue necesario se explicó de manera individual y con las propias palabras del aplicador.

Posteriormente se calificaron y se vaciaron los resultados en los formatos establecidos por la SHCP.

Para efecto de un análisis estadístico, se realizó una conversión de datos brutos al carácter paramétrico de los test o de los resultados numéricos en las pruebas de cleaver, MMPI, e idare, debido a que los datos que arrojan estas pruebas no son "numéricos", por tal motivo se realizó dicha conversión con la finalidad de que pudieran ser "leídos" por la máquina, estableciéndose de esta manera los valores de acuerdo al criterio del autor del presente trabajo; los valores fueron los siguientes:

<i>PRUEBA</i>	<i>VALOR ESTABLECIDO</i>
WONDERLIK	17 (T.M.)
DAT	43 (T.M.)
IDARE	2 (T.M.B.)
CLEAVER	D 1 S C 1 2 3 4
MMPI	Hs D Hi Dp Mf Pa Pf Es Ma Si 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0

Una vez asignados los valores tanto al perfil ideal como a las pruebas se introdujeron a la máquina por sujeto y se contrastaron con el perfil ideal; es decir, se vaciaron los datos de las pruebas de cada uno de los sujetos y al final se colocaron los valores del perfil ideal, aplicándose posteriormente la prueba T de student ($t = \frac{x_1 - x_2}{s \text{ dif}}$; x_1 es la media de la batería de pruebas; x_2 es la media del perfil ideal; s es la raíz cuadrada del error estándar de x_1 + el error estándar de x_2) debido a que entre sus principales características está el tamaño de la muestra reducido además de que discrimina la diferencia entre dos muestras elegidas al azar y se aplica para muestras paramétricas relacionadas e independientes.

RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

Primeramente se aplicó una prueba T de student arrojando que de la muestra poblacional, 29 sujetos son no rechazados con un nivel de significancia del 95%, y con un nivel de confianza de 99% se obtiene que el 100% de los sujetos no se rechaza, por lo tanto se obtiene que la hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (H_a) que plantea la relación favorable entre el perfil real y el perfil ideal, aceptando con ello que la batería de pruebas cumple con los elementos planteados en el perfil ideal. (ver anexo N° 6)

Es importante mencionar el hecho de que la prueba T de student sólo considera un valor y los resultados obtenidos pueden estar "enmascarando" la variación entre las diferentes pruebas es decir; que algunos de los valores bajos obtenidos por los sujetos en algunas pruebas se compensaron con valores altos obtenidos en los sujetos en las pruebas restantes, para ello se realizó la descripción numérica de cada uno de las pruebas por sujeto (ver anexo N° 7) con la finalidad de detectar o "desenmascarar" estos resultados obteniendo aquellas pruebas en las cuales los resultados de los sujetos se encuentran muy por arriba o muy por de bajo de lo esperado en el perfil ideal. Esto es, se obtuvieron valores más altos o aquellos que concuerdan con el perfil ideal, la última columna de este cuadro (razón) se incluyó con la finalidad de observar con mayor claridad cuales son los resultados por individuo, además de corroborar los resultados por la prueba T de student.

En la gráfica 1 (anexo N° 8) se observa que además de las diferencias en las pruebas, al comparar los resultados por individuo pocos sujetos son los que están por arriba del ideal, y un número mayor esta por debajo de .8 lo que se puede interpretar como una compensación de resultados.

También se observa que la muestra obtenida tiene una distribución aproximadamente normal, esto es; la gran mayoría presenta valores intermedios y pocos están por arriba o por debajo de él.

En la gráfica 2 (anexo N° 9) se observa que los resultados promedio de las pruebas 1, 2, 3 y 4c se comportan como el ideal y son las que están enmascarando los resultados que más arriba se mencionan y son los resultados de la prueba 5, los resultados de la prueba 4a pueden estar compensados con la prueba 4b. En esta misma gráfica puede observarse que en la prueba 5 (MMPI) el promedio obtenido por los candidatos alcanza apenas el 70% de lo esperado en el ideal, en la prueba 4a se alcanza el 67,8% de acuerdo al ideal, en la 4b se obtiene más que lo esperado (27%); esto está informando que los resultados que se encuentran en la prueba 5 están muy por de bajo del ideal y pueden ser los que estén compensando con la prueba 4b (cleaver) y por el contrario los que salen por de bajo de lo esperado en la prueba 4b se compensan en el resto de las pruebas.

Se puede decir, que los sujetos que no " dan " el perfil esperado en la personalidad (prueba 5), con sus resultados obtenidos en la prueba actitudinal (4a, 4b, 4c) compensan esto, ya que es importante observar que la muestra extraída de la población son chicas de entre 16 y 22 años de edad que todavía no tienen la madurez requerida por este perfil, de aquí que se muestran diferencias marcadas en esta prueba y en la prueba 4 como ya se menciono se recuperan, ya que pese a su edad dan el perfil de comportamiento y en el resto de las pruebas no se encuentran tan marcadamente por de bajo de los esperado.

CONCLUSIONES

Del análisis de resultados ya descrito se llegó a las siguientes conclusiones:

Los rangos y puntajes que se plantean en el perfil ideal no son tan altos o inalcanzables como para provocar un alto número de candidatos no aceptados en la SHCP; se piden al candidato al puesto de secretaria características que puede cubrir una recién egresada de dicha carrera.

Se comprobó que la batería de pruebas integrada para el puesto de secretaria cumple con las características del perfil ideal, sin embargo se da un amplio rango compensatorio en cuanto a las pruebas, ya que se pudo corroborar que en la muestra poblacional aquellos individuos que no " salen " muy bien en una prueba pueden compensarla en otras, y es importante mencionar que hay algunas características deseables en el individuo (por ejemplo, actitudes) que no pueden ser reemplazables por otra prueba (por ejemplo, conocimientos técnicos) ya que esto puede ser contraproducente al momento que el individuo labore directamente en la institución.

Lo que nos lleva a pensar que: a) el azar puede ser explicado o estar basado en el reducido tamaño de la muestra (30 sujetos), lo que indica que las generalizaciones que pudieran hacerse son muy restringidas y que seguramente variarían al ampliarse el tamaño de la muestra. Por lo tanto esta interpretación no es del todo objetiva; y b) que las pruebas no tienen el alcance para medir lo que el perfil indica. Se debe considerar que la mayoría de los resultados por candidato presentan diferencias significativas con respecto al perfil ideal, ya que sólo 5 candidatos se encuentran por arriba de este perfil y un N° mayor está por debajo del .8 (ver anexo N° 8), lo que quiere decir que los test no discriminan lo suficiente o son los criterios del perfil los que tampoco lo hacen; esto puede deberse a los cambios que con el tiempo pudieran producirse en la naturaleza de la población solicitante del empleo o en los cambios que surgen

de acuerdo a las necesidades de la empresa o institución dando lugar a que los requisitos exigidos a los candidatos y los criterios del perfil que alguna vez fueron adecuados, posteriormente resulten demasiado estrictos o demasiado benévulos como es el caso. Debe de considerarse también, el hecho de que este trabajo se realizó con secretarías que: a) no solicitaban el empleo y por lo tanto no estaban bajo presión b) por ser recién egresadas, tanto sus conocimientos como sus habilidades se encontraban "vigentes", lo que debe de tomarse como variables extrañas que no se consideraron y pudieran afectar estos resultados.

Por lo anterior se sugiere revisar los requerimientos del perfil ideal y las pruebas que se aplican, así como hacer un estudio piloto en donde los criterios del perfil sean modificados cuantitativamente y cualitativamente, a fin de que la selección de personal en la SHCP pueda optimizarse.

Cabe señalar, que la finalidad de este trabajo es enfatizar la relevancia que tiene la integración de los resultados de la batería aplicada al compararlos con el perfil ideal, como una parte del proceso de selección.

El contraste de los resultados de la batería de pruebas no es la única determinante para aceptar o rechazar a un aspirante, (pues tal decisión se complementa y en algunos casos se corrobora con la entrevista, la solicitud, la biografía y el examen médico del candidato), sin embargo, esta fase del proceso selectivo sí es de gran importancia.

Por lo tanto sería conveniente llevar un seguimiento (mínimo de 2 meses) de la persona seleccionada favorablemente para corroborar la efectividad y acierto de la selección de personal en esta institución.

Por otro lado se observa que el Servicio Social (S.S.) representa una buena oportunidad para poner en práctica las habilidades teórico-metodológicas adquiridas durante la carrera, y esto representa además, el primer contacto con el ámbito laboral y no se debe olvidar que este campo es muy distinto al campo escolar, ya que es en la institución de procedencia del alumno donde se dan los

conocimientos teóricos pero las herramientas laborales se van obteniendo en el mismo campo de trabajo.

Es importante resaltar la preselección que se efectúa en algunos casos en la FES Zaragoza con la finalidad de detectar aquellos alumnos que reúnan los requisitos o requerimientos que se piden en la institución en la cual se prestará el S.S. ya que no en todos los casos los alumnos presentan los elementos determinantes para un buen desempeño de actividades en dicho servicio, por ello se sugiere que en estos casos se imparta un "curso introductorio" cuya finalidad sea proporcionar las herramientas y elementos que ayuden al estudiante que carezca de ellos para un mejor desempeño de sus labores, aún cuando este sea un S.S. y no un trabajo en firme, en el caso del área de este reporte de servicio social (Psicología laboral) debe de tomarse en cuenta que la FES Zaragoza no la imparte y los alumnos que presentan S.S. en el área de reclutamiento y selección de personal muchas veces no cuentan con el manejo de pruebas, entrevista y decisión que se pide en la SHCP y en algunos casos de prestadores de servicio esto provoca que realicen otro tipo de actividades ajenas a lo ofrecido (aplicación de pruebas), como consecuencia de ello se tiene la deserción de estos prestadores lo que representa para el profesionista pérdida de tiempo así como trámites administrativos improductivos.

Del mismo modo se considera pertinente la realización de supervisiones periódicas por parte de la coordinación de S.S. a las instituciones donde el pasante presta dicho servicio, con la finalidad de corroborar que el prestador realice las actividades que le permitan adquirir experiencia en el campo laboral por un lado, y por el otro que el S.S. cumpla las funciones para las cuales fue establecido; y que las instituciones otorguen las facilidades y beneficios para el cumplimiento de los puntos referidos.

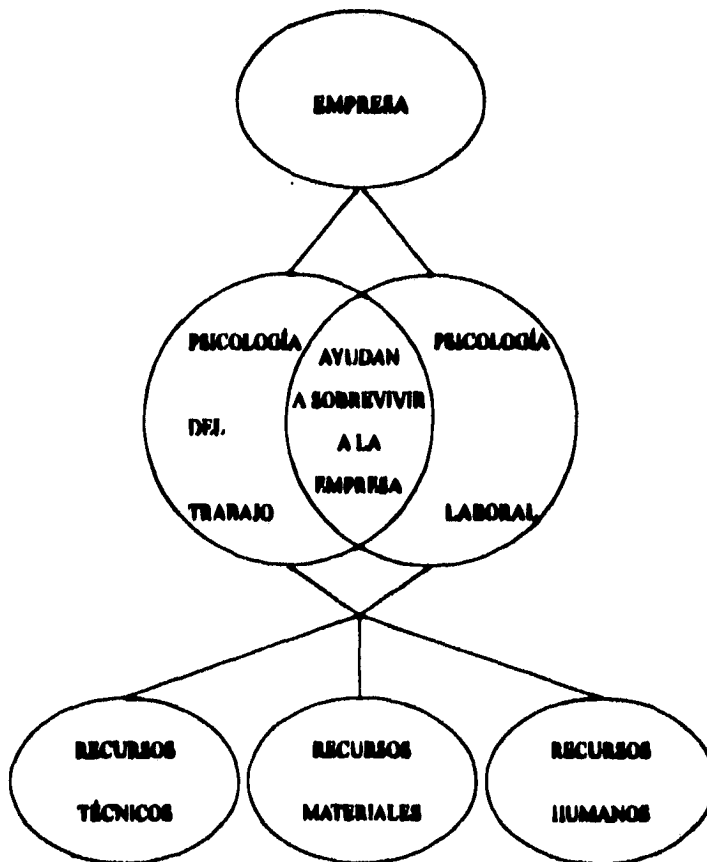
Asimismo se sugiere implementar programas en cuanto al área de capacitación ya que este es un campo que se "presta" a la expansión de la creatividad e impartición de la psicología, y que esto se lleve a cabo no sólo en este programa sino en todos los programas en los cuales soliciten prestadores de servicio que

permita el desarrollo profesional del psicólogo y su aplicación en la industria.

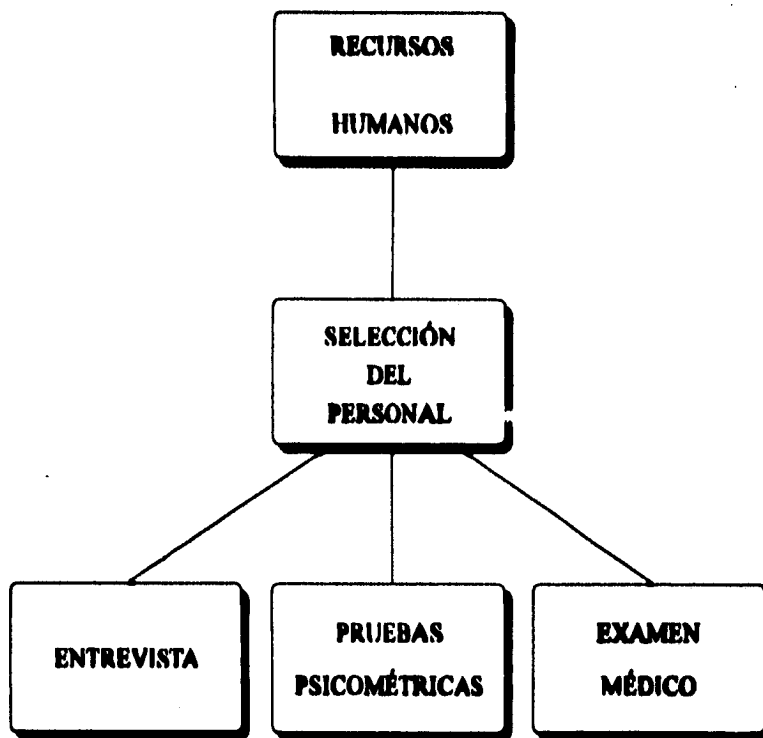
Cabe mencionar que este trabajo aún cuando está estructurado en el área industrial, retoma los conocimientos adquiridos durante la formación profesional en la FES Zaragoza como por ejemplo: la entrevista, el manejo de grupo así como la evaluación integral del sujeto entre otros.

Con este reporte de servicio social se pretende generar la inquietud en los alumnos de indagar más acerca de la psicometría y encaminar así los conocimientos adquiridos en esta institución hacia el área industrial.

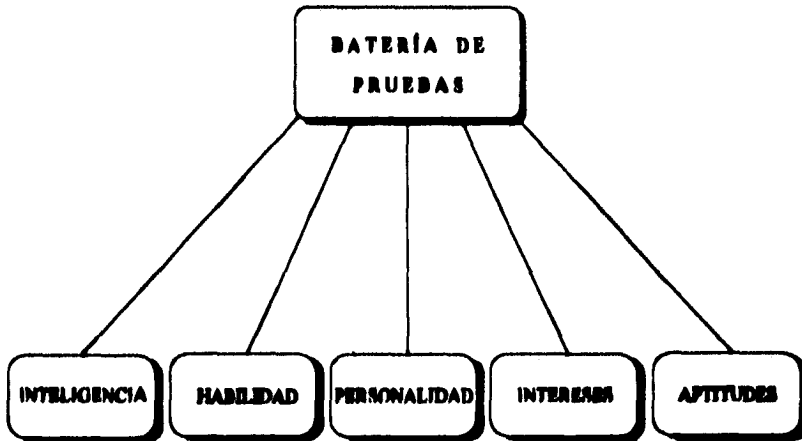
ANEXO No. 1
ELEMENTOS IMPLICADOS EN LA SOBREVIVENCIA
DE LA EMPRESA
EN CONDICIONES DE COMPETENCIA



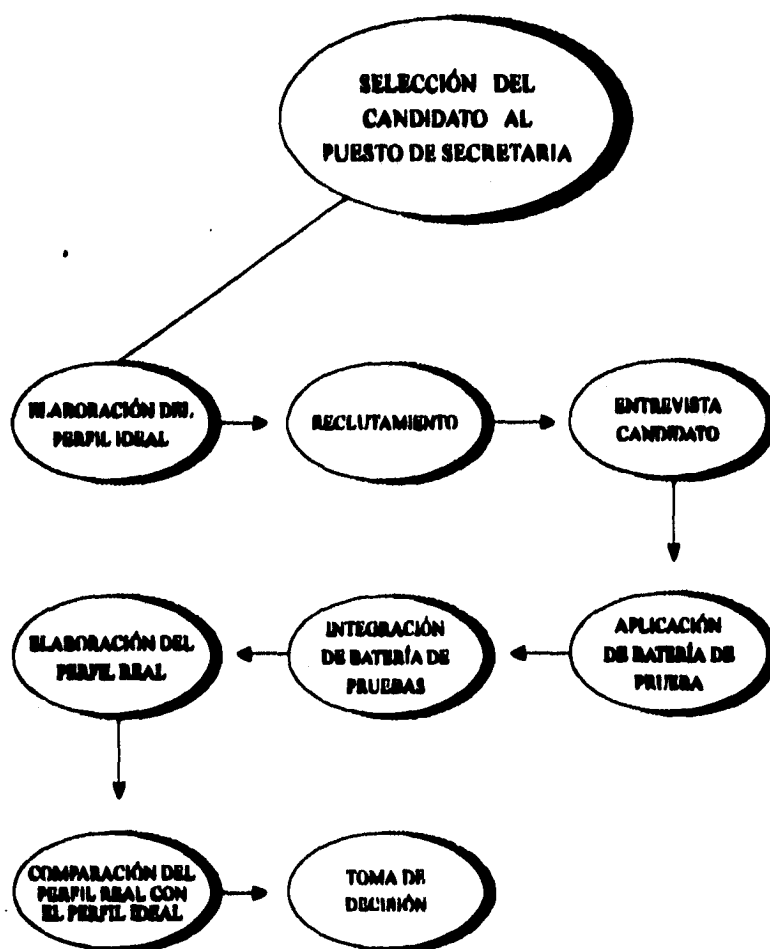
ANEXO No. 2
LOS RECURSOS HUMANOS COMO PIEDRA ANGULAR
DE TODA EMPRESA



ANEXO No. 3
ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA BATERÍA
DE PRUEBAS



**ANEXO No. 4
PROCESO DE SELECCIÓN**



ANEXO No. 5
INSTITUTO COMERCIAL WASHINGTON

Este plantel educativo se encuentra ubicado en Emilio Carranza esquina con Oriente 140 s/n Col. Moctezuma segunda sección, y las carreras que se imparten son las de secretaria, cosmetología y cultura de belleza con la finalidad de proporcionarles un nivel comercial y capacitarlas para que puedan incorporarse en actividades productivas.

Los estudios tienen validez oficial y son reconocidos por la SEP

El plantel funciona de lunes a viernes sólo en el turno matutino en un horario de 7:30 a 13:30 hrs. teniendo como director al Ing. Mario Ofoolarruchi Jiménez.

El plan de estudios cubre la formación que el sector productivo exige y que les permite incorporarse a una actividad socialmente productiva.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

ANEXO No. 6

SUJETO	t Calc.	t Tab. 95%	t Tab. 99%
		2.45	3.71
25	-2.7	Ho	Ho
12	-2.27	Ho	Ho
10	-1.84	Ho	Ho
27	-1.63	Ho	Ho
2	-1.62	Ho	Ho
24	-1.57	Ho	Ho
20	-1.45	Ho	Ho
19	-1.41	Ho	Ho
13	-1.36	Ho	Ho
26	-1.3	Ho	Ho
8	-1.19	Ho	Ho
11	-1.12	Ho	Ho
15	-1.09	Ho	Ho
30	-1	Ho	Ho
23	-0.99	Ho	Ho
18	-0.93	Ho	Ho
16	-0.86	Ho	Ho
22	-0.77	Ho	Ho
17	-0.65	Ho	Ho
6	-0.56	Ho	Ho
14	-0.45	Ho	Ho
9	-0.42	Ho	Ho
4	-0.32	Ho	Ho
3	-0.06	Ho	Ho
1	0.21	Ho	Ho
28	0.26	Ho	Ho
5	0.49	Ho	Ho
29	0.74	Ho	Ho
21	0.95	Ho	Ho

Como puede observarse en el cuadro, de la muestra establecida se obtuvo que 29 sujetos son no rechazados con un nivel de significancia de 95%, el sujeto 25 no cubre los elementos establecidos en el perfil ideal, si la confiabilidad se incrementa a 99% el 100% de los sujetos son aceptados.

La columna 1 corresponde a cada uno de los sujetos de la muestra, en la columna 2 se encuentra el valor de la t calculada, en la columna 3 se ubica el valor t de tablas con un nivel de significancia de 95% y en la siguiente columna, el valor t de tablas con un nivel de significancia de 99%.

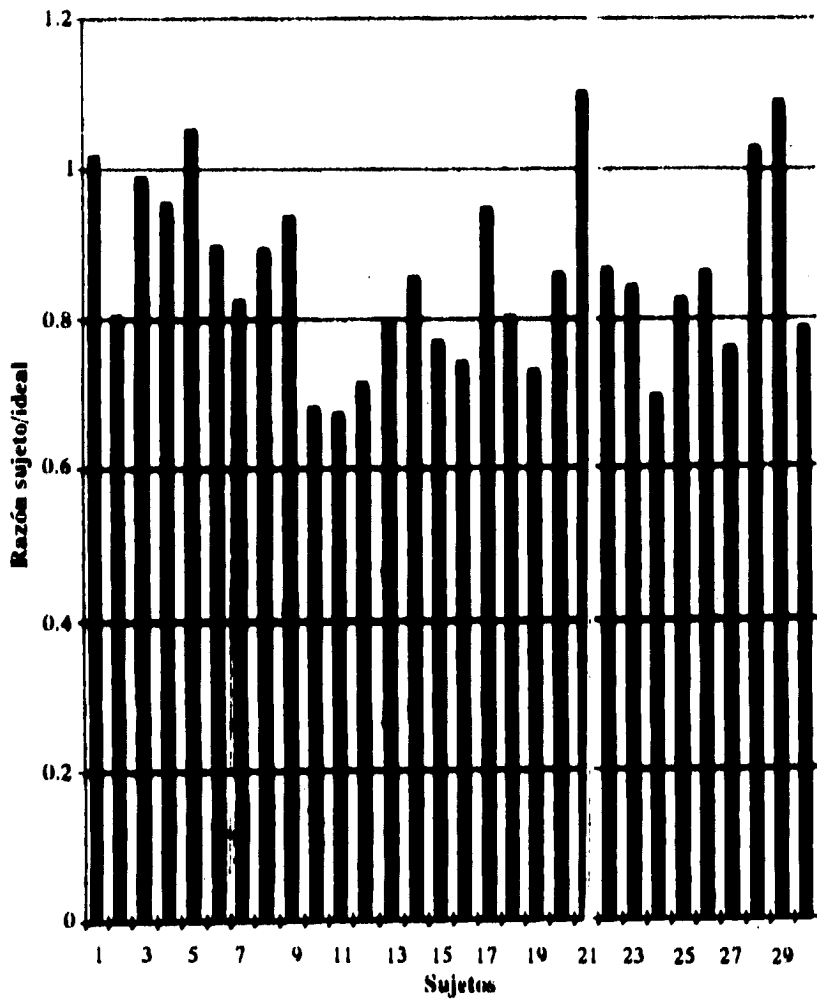
ANEXO No. 7
PRUEBAS REALIZADAS

SUJETO	1	2	3	4a	4b	4c	5	TOTAL	razón
1	12	52	1	32	32	32	93	254	1.016
2	20	46	1	14	14	13	93	201	0.804
3	12	49	1	42	43	42	58	247	0.968
4	22	36	2	43	42	23	70	238	0.952
5	10	49	2	41	34	41	86	263	1.052
6	23	48	2	23	42	23	63	224	0.896
7	13	38	3	21	21	42	68	208	0.824
8	23	37	2	21	24	23	93	223	0.892
9	12	37	4	42	34	41	64	234	0.936
10	18	29	2	23	24	23	51	170	0.68
11	19	53	2	34	14	23	23	168	0.672
12	13	37	2	21	24	21	60	178	0.712
13	18	37	2	24	24	34	60	199	0.796
14	17	53	3	42	34	42	23	214	0.856
15	26	47	2	23	24	23	47	192	0.768
16	11	39	3	32	34	42	24	185	0.74
17	18	47	3	24	24	24	97	237	0.948
18	25	55	2	43	14	13	49	201	0.804
19	18	43	2	24	24	24	47	182	0.728
20	25	40	2	21	21	21	85	215	0.86
21	19	46	3	41	41	42	83	275	1.1
22	19	48	1	23	13	43	60	217	0.868
23	24	35	2	21	21	43	65	211	0.844
24	21	38	2	23	21	23	46	174	0.696
25	15	36	2	24	14	23	43	207	0.828
26	20	37	2	23	24	13	97	216	0.864
27	10	51	4	23	24	13	65	190	0.76
28	17	55	3	23	23	43	93	257	1.028
29	18	48	3	24	41	41	97	272	1.088
30	13	48	2	3	21	43	47	197	0.788
SUMA	531	1314	67	838	800	897	2000	6447	25.788
PROM	17.70	43.80	2.23	27.93	26.67	29.90	66.67	214.90	0.86
DESVEST	0.71	2.83	0.71	6.36	7.78	7.78	32.53	40.31	0.16
DEF DE VA	0.04	0.08	0.32	0.23	0.29	0.26	0.49	0.19	0.19
MAX	26.00	55.00	4.00	43.00	43.00	43.00	97.00	275.00	1.10
MIN	10.00	29.00	1.00	14.00	14.00	13.00	23.00	168.00	0.67
IDEAL	17	43	2	41	21	31	96	250	

En la tabla que aquí se observa, la columna "SUJETO" corresponde al número de sujetos de la muestra poblacional de este estudio, la

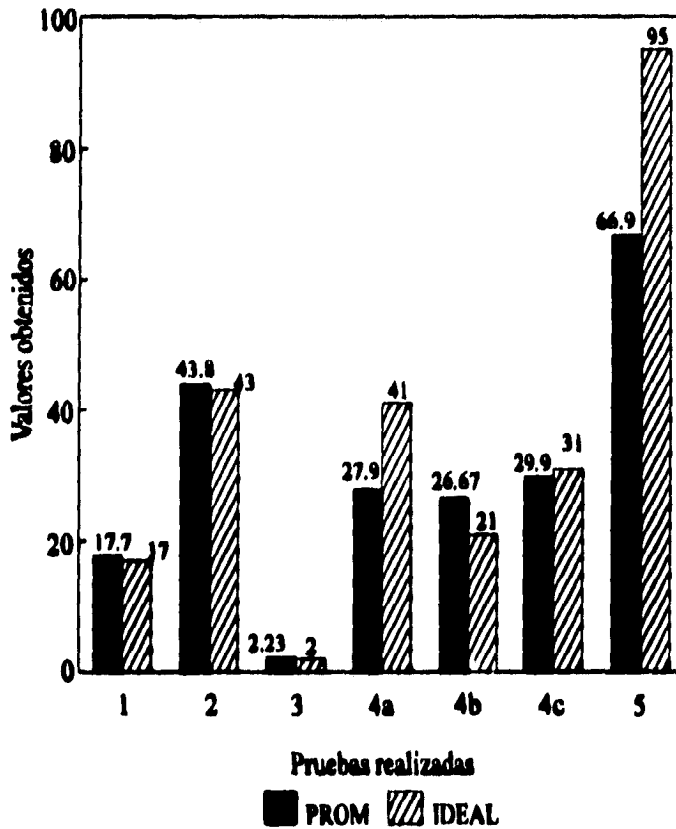
columna 1 presenta los resultados del test de Wonderlik. Inteligencia, la columna 2 corresponde a la prueba DAT reactivo de velocidad y exactitud. La columna 3 se refiere al test IDARE, columna 4a prueba CLIVER actitudinal en su primera fase de comportamiento del individuo (cotidianamente), columna 4b contiene los datos del individuo bajo motivación, la columna 4c al individuo bajo presión, la columna 5 corresponde a la prueba MPI de personalidad, la columna "TOTAL" presenta al total de la suma de la puntuación obtenida de cada una de las pruebas por individuo, la columna "RAZÓN" es el resultado de dividir el total obtenido por individuo entre el total del ideal. Los datos que abajo se muestran son para visualizar el comportamiento.

ANEXO No. 8
RESULTADO DE LA DIVISION ENTRE EL TOTAL
DE PRUEBAS POR INDIVIDUO Y EL PERFIL IDEAL



Se observa que además de las diferencias, al comparar los resultados por individuo pocos sujetos son los que están por arriba del ideal, y un número mayor está por debajo de .8 lo que se puede interpretar posiblemente como una compensación de resultados.

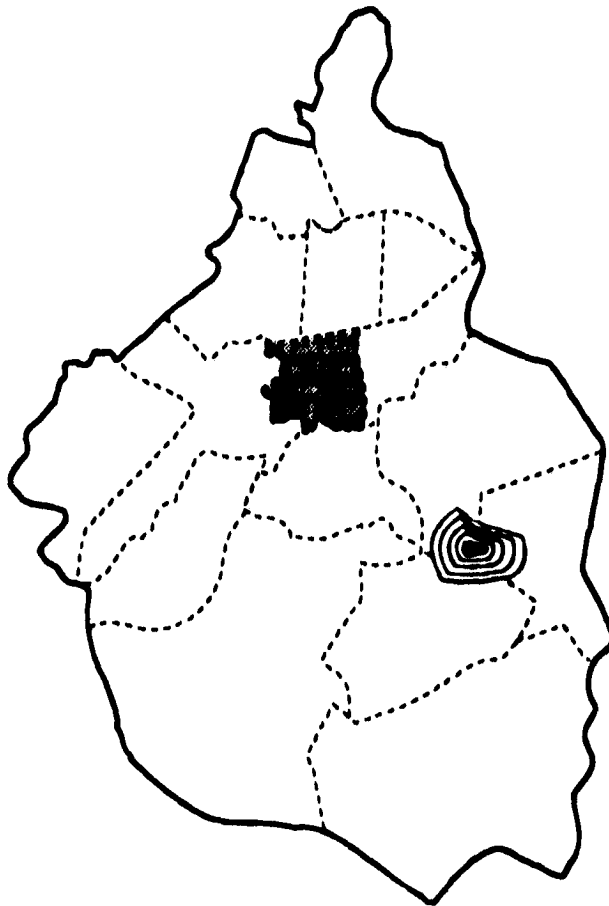
ANEXO No. 9
COMPARACION ENTRE LOS RESULTADOS
PROMEDIO Y EL IDEAL PARA CADA PRUEBA



Puede observarse que los resultados promedio de las pruebas 1, 2, 3 y 4c se comportan como lo esperado en el ideal y posiblemente sean los que esten enmascarando los resultados. Puede observarse que en la prueba 5 MMPI el promedio obtenido por los candidatos alcanza el 70 por ciento de lo esperado en el ideal, en la prueba 4a se alcanza el 67.8 por ciento de acuerdo al ideal, en la 4b se obtiene más que lo esperado, lo que nos esta indicando nuevamente el posible compensamiento de los individuos en el resto de las pruebas.

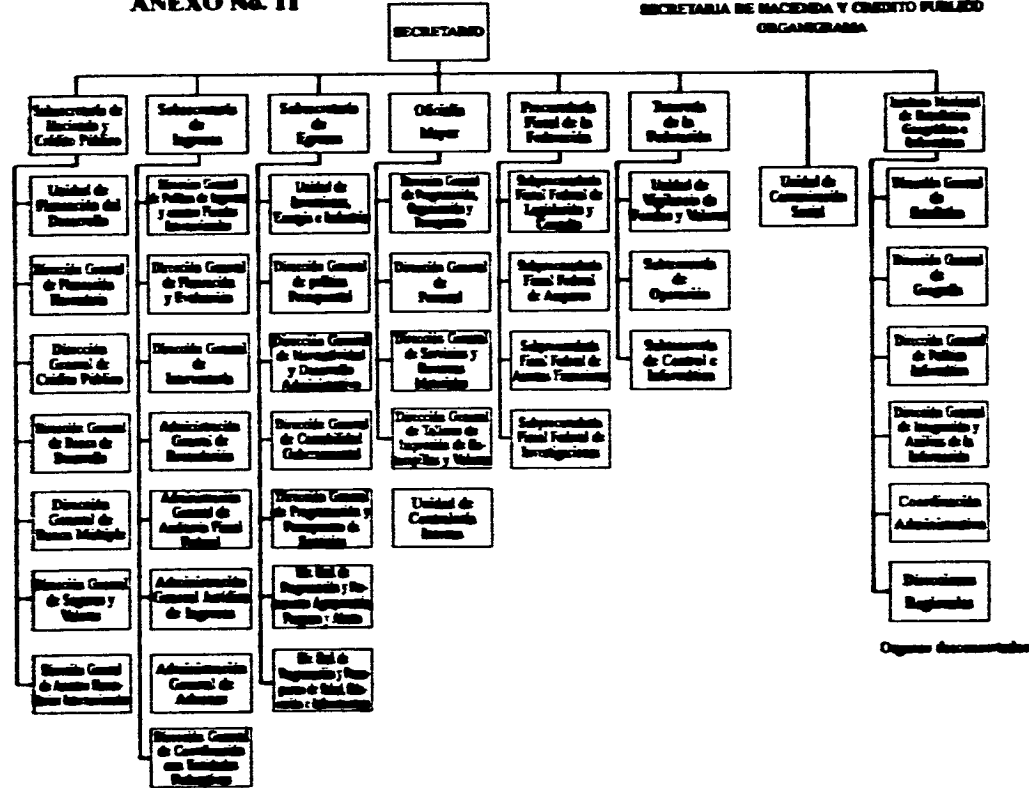
ANEXO No. 10
DELEGACION POLITICA EN LA QUE SE REALIZO
EL SERVICIO SOCIAL

DISTRITO FEDERAL



ANEXO No. 11

**SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO
ORGANIGRAMA**



BIBLIOGRAFIA

- Aller G. B. *Psicología Industrial*, Editorial Martiner Roa. ESPA-A, 1971.
- Arias Galicia Fernando; *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Trillas, México, 1982.
- Arias Galicia Fernando; *Reclutamiento y Selección*, Editorial Trillas, México, 1986.
- Blanco Cohen; *Cómo seleccionar a nuestro personal*, Editorial Limusa, México, 1993.
- Chruden Herbert; *Administración de Personal*, Editorial C.E.C.S.A. México, 1982.
- Dunnette Marvin; *Psicología Industrial*, Editorial Trillas, México, 1978.
- Fleishman Edwin; *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*, Editorial Trillas, México, 1979.
- Ghiselli Edwin; *Psicología Industrial*, Editorial Letras, 1969.
- Gilmer B. *Tratado de Psicología Empresarial*; tomo I, México, 1988.
- Grados Espinoza Jaime; *Introducción, Reclutamiento y Selección*, Editorial Manual Moderno, México, 1988.
- Guilford J. P. *Estadística Aplicada a la Psicología y la Educación*, Colombia, 1984.
- Gulon Robert M. *Test para selección de personal*, Editorial Rialp, ESPA-A, 1973.
- Heredía Espinoza Víctor; *Reclutamiento y Selección*, Editorial Mc-Graw Hill, México, 1983.
- Jessup Gilbert y Helen; *Selección y Evaluación del Trabajo*, Editorial C.E.C.S.A. México, 1979.
- Levy Leboyer; *Evaluación del Personal, Los métodos a elegir*, Editorial Díaz Santos, Madrid, 1992.
- Nailor James; *Psicología Industrial sus fundamentos teóricos y sociales*, Editorial Trillas, México, 1977.

- Olea Ismael; *La formación y selección del personal*, Editorial Deusto, 1970.
- Reyes R. Agustín; *El análisis de puestos*, Editorial Limusa, México, 1987.
- Rivera Soler Ricardo; *Estructura y elaboración de pruebas para selección de personal*, Editorial Limusa, México, 1990.
- Rodríguez Estrada Mauro; *Serie Capacitación Integral*; 2ª edición, tomo 10, México, 1988.
- Rulz Salazar Antonio; *Salud ocupacional y productividad*, Editorial Limusa, México, 1987.
- Russel Arnulf; *Psicología del trabajo*, Editorial Morata, ESPA-A, 1976.
- Schultz Duane; *Psicología Industrial*, Editorial Interamericana, México, 1985.
- Siegel Laurence; *Psicología Industrial*, Editorial C.E.C.S.A. México, 1968.
- Siegel Laurence; *Estadística no paramétrica*, Editorial Trillas, México, 1990.
- Stanger; *Psicología de la personalidad*, Editorial Trillas, 1986.
- SHCP; *Manual de reclutamiento y selección de personal, Guía técnica de terminación de perfiles ideales*, México, 1992.
- SHCP; *Manual de reclutamiento y selección de personal, Guía técnica de test psicométricos y exámenes de conocimiento*, México, 1992.
- SHCP; *Manual de procedimientos de la Dirección General de Personal, Dirección de Capacitación y Desarrollo de la SHCP*, México, 1992.
- Zerilli Andrea; *Valoración del personal*, Editorial Deusto, Bilbao, 1973.