



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA**

ANÁLISIS DE LA SOLICITUD DE EMPLEO

T E S I S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**P R E S E N T A:
ARMANDO GARCÍA MUÑOZ**

ASESORES:

**LIC. JORGE ALFONSO RODRÍGUEZ GÓMEZ
MTRO. SAMUEL BAUTISTA PEÑA
LIC. JORGE MONTOYA AVECÍAS**

TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉXICO 2003



IZTACALA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A



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.

INDICE

Resumen	
Introducción	
CAPITULO 1. La industria y el psicólogo	5
1.1. Breve historia de la psicología industrial	5
1.1.1. Período de 1900-1940	5
1.1.2. Período de 1940-1960	7
1.1.3. Período de 1960 en adelante	8
1.2. El papel del psicólogo en la industria	9
CAPITULO 2. La selección de personal	12
2.1 El concepto de selección y su importancia	12
2.2 Etapas del proceso de selección	15
2.3 Técnicas y métodos de selección más usuales	16
2.4 El proceso de selección en México	17
2.5 El papel del psicólogo en el proceso de selección	19
CAPITULO 3. El análisis de la solicitud de empleo	21
3.1 Definición de la solicitud de empleo	21
3.2 Lugar que ocupa la solicitud de empleo en el proceso de selección	23
3.3 Estructura y finalidades de la solicitud de empleo	24
3.4 Análisis crítico y empleo erróneo de la solicitud de empleo	27
4 Conclusiones	47
5 Referencias	52
6 Anexos	58

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESUMEN

En el primer capítulo se presenta una breve historia de la psicología industrial así como su evolución y diversificación a través del tiempo, también se hace notar la importancia del papel del psicólogo que se desenvuelve en esta área y hasta donde son sus alcances.

En el segundo capítulo entramos en el terreno propio de la selección de personal, cómo se le ha definido, etapas de que se compone, técnicas y métodos de selección utilizadas y cual es la aportación del psicólogo como seleccionador; además este capítulo sirve como preámbulo para ubicar a la solicitud de empleo dentro del complejo proceso de selección.

En el tercer capítulo se invita a la reflexión sobre la importancia y el papel de la solicitud de empleo dentro del proceso de selección de personal; también se proponen y exponen los argumentos para que la solicitud sea considerada de manera más firme como un instrumento de evaluación, una herramienta, una técnica o una prueba y se deje de utilizar de manera superficial ya que en la mayoría de las ocasiones no se hacen preguntas que tengan que ver con la naturaleza y el tipo de trabajo ofrecido o preguntas relativas a los requisitos o características de los candidatos que son relevantes para el desempeño del trabajo.

Y se concluye que la solicitud de empleo es un instrumento más de uso administrativo que psicológico, esto no quiere decir que la tenemos que omitir o desechar del proceso, ya que es imprescindible su presencia, pero que esta impregnada de las políticas de la empresa las cuales tampoco se pueden hacer a un lado, por lo tanto la solicitud se debe adaptar y desarrollar de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos para permanecer vigente y al mismo tiempo ser congruente con los requerimientos del puesto para así tener un mejor conocimiento preliminar del candidato y acceder al siguiente paso que es la entrevista.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las empresas en los países del primer mundo y en aquellos en vías de expansión pone de manifiesto la importancia determinante del factor humano y la necesidad de optimizar sus recursos, dicho desarrollo siempre tiene como inicio el contar con personal que apoye la realización de sus filosofías, objetivos y metas, por ello uno de los retos para la selección y contratación de personal es el elegir a los colaboradores y cubrir las especificaciones de un puesto de trabajo (Martí-Mercadar y Desoille, 1993).

Muchas veces se ha escuchado que el factor humano es desde todos los puntos de vista, el elemento más importante y delicado de la actividad empresarial, de hecho, Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy (2000) y Suárez-Díaz (1983) coinciden en que la falta de una política adecuada de selección de personal acarrea pérdidas enormes para la empresa, porque si la selección y colocación de los empleados no es la correcta éstos no se sentirán motivados y satisfechos ya que estarán ejerciendo un trabajo para el cual no están preparados, lo cual es fuente de frustración que se traducirá en pérdidas económicas para la empresa.

Se dice que para gastar en una máquina primero se investigan las ventajas, se analiza la situación y se llevan a cabo varias discusiones, sin embargo, cuando se escoge a un candidato para un puesto no se le dedica la misma atención (Mahon, 1992 y Smith y Wakeley, 1988), esta contradicción nos lleva a pensar que no debemos ignorar una tarea de primordial importancia como lo es la selección de personal.

La solicitud de empleo como parte del proceso de selección, es sin duda una herramienta importante, pero que ha sido desaprovechada, el hecho de que se intente estandarizar ésta a tal grado que se le pueda conseguir en tiendas para artículos de oficina y el escueto manejo de la información que ésta aporta han

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

provocado que se menosprecie su utilidad, convirtiéndola o reduciéndola a un mero trámite administrativo y en última instancia burocrático. Ahora bien la solicitud de empleo no tiene historia, es decir, en la literatura no aparecen registros de cómo surgió, ni como ha ido cambiando, esto también ha permitido que, a diferencia de los tests psicológicos, se le utilice más a conveniencia y a criterio, que de forma organizada y analítica.

Para que el psicólogo (seleccionador de personal) pueda tomar una decisión acertada de entrevistar o no al candidato, la solicitud de empleo debe contener elementos que le permitan conocer de manera más precisa las habilidades y experiencia del mismo, así como los problemas psicológicos que la persona pudiera tener como por ejemplo, sus temores (fobias), problemas de socialización o falta de habilidades sociales, sin que esto lleve a contravenir las políticas de la empresa y las disposiciones de La Ley Federal Del Trabajo.

La solicitud debe ser ese enlace entre los requisitos del cargo y el perfil de las características del candidato, sin embargo, como podremos observar se hace evidente que la funcionalidad y utilidad de ésta presenta problemas y que aun no hay un consenso acerca de que tipo de información debe contener y por lo tanto se presentan elementos indiscriminadamente o sin ningún propósito relacionado al puesto.

De esta manera es labor del psicólogo hacer investigación en la elaboración y adaptación de instrumentos que le ayudan a realizar su labor en el área industrial, uno de éstos es la solicitud de empleo la cual ha sido un tanto descuidada y menospreciada, de aquí nace la inquietud de hacer un análisis de la misma para que sirva de plataforma para futuras investigaciones y así lograr mejoras en dicho instrumento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 1. LA INDUSTRIA Y EL PSICÓLOGO

1.1. Breve historia de la psicología industrial

El escribir la historia de la psicología industrial y la de cualquier otra disciplina es realmente difícil porque implica muchos riesgos, uno de ellos son las diferentes perspectivas con las que se ha abordado y otro la unidad de tiempo a utilizar, es decir, que referencias podemos usar para poder describir varios hechos históricos, en nuestro caso serán las dos grandes guerras mundiales las que marquen los cambios y las que nos ayuden a reconstruir la historia de la psicología industrial.

Pues bien, el propósito de este capítulo es mostrar, de manera breve, como la psicología industrial, del trabajo u organizacional ha llegado a consolidarse en este campo y que acontecimientos e individuos han ayudado a ello. Para lo cual nos apoyamos y marcamos tres cortes históricos los cuales son: periodo de las grandes teorías con pretensiones universalistas (1900-1940), periodo de las generalizaciones empíricas (1940-1960) y periodo de las teorías limitadas a fenómenos concretos (1960- hasta hoy) (Moore, 1980 citado en Rodríguez-Fernández, 1999). Estos periodos, por supuesto, no representan delimitaciones muy claras pero si nos ayudan a entender los acontecimientos que se han originado en este campo.

1.1.1. Período de 1900-1940

Para empezar varios autores atribuyen el origen al Dr. Walter Dill Scott, quien en 1901 se pronunció a favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad (Muchinsky, 1999; Siegel, 1978; Howell, 1979; Smith y Wakeley, 1988 y Schultz, 1995), por su parte el ingeniero Frederick W. Taylor inicia en 1911 el movimiento de la administración científica, el cual no es otra cosa que aplicar los métodos de la ciencia a los problemas del control del trabajo, es decir, diseñar de manera científica el puesto de trabajo para así seleccionar a los mejores hombres y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

adiestrarlos en busca de una mayor eficiencia y el incremento de la producción (Braverman, 1975; Howell, 1979; Schultz, 1995 y Rodríguez-Fernández, 1999), otro personaje que contribuyó al desarrollo de la psicología industrial fue Hugo Münsterberg que en 1913 publicó su obra *Psicología y eficiencia industrial*, en donde trata ampliamente cómo se aplicó el método experimental a una gran cantidad de problemas de índole industrial (Blum y Naylor, 1976; Siegel, 1978; Sikula, 1979; Dunnette y Kirchner, 1986; French, 1991; Schultz, 1995 y Rodríguez-Fernández, 1999);

Pero lo que realmente provocó el desarrollo de la psicología industrial coinciden Haller-Gilmer (1976), Schultz (1995) y Rodríguez-Fernández (1999) fue la participación de los psicólogos en la Primera Guerra Mundial ya que éstos, dirigidos por Robert Yerkes, convencidos de su capacidad elaboraron para el ejército de los Estados Unidos los tests de inteligencia <<Army-Alfa>> y <<Army-Beta>> los cuales les permitieron identificar y excluir de los programas de adiestramiento militar a quienes mostraran baja inteligencia, con esto se logró el reconocimiento social y el prestigio de la disciplina.

La experiencia militar dejó como precedente el rápido aumento de las actividades de la psicología industrial ya que los negocios y los sistemas escolares observaron la utilidad de los tests para la selección y clasificación de sus miembros; otro hecho que ayudó para que la psicología industrial se extendiera fueron los estudios hechos en 1927 en la planta Hawthorne de la Western Electric Company cuyo objetivo era averiguar cuales eran las relaciones entre las condiciones de trabajo, la aparición de la fatiga y la monotonía en los empleados (Haller-Gilmer, 1976; Blum y Naylor, 1976; Siegel, 1978; Schultz, 1995 y Rodríguez-Fernández, 1999).

Como se puede observar en este período la psicología industrial se caracterizó por su orientación técnica, económica y pragmática, observándose que los métodos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

psicológicos que solo se aplicaban para resolver problemas de eficiencia en el contexto militar, también se podían utilizar en el sector industrial y de negocios.

1.1.2. Período de 1940-1960

Según Korman (1978) durante este período se empiezan a sentir los efectos de la gran depresión económica en Estados Unidos y el interés de la psicología industrial se dirige a proporcionar asesoramiento al desempleado dando como resultado la reorganización y el desarrollo del servicio de empleo de este país, además de la elaboración del diccionario de profesiones que ha sido de mucha ayuda para el análisis de puestos.

También hubo un incremento en los estudios empíricos ya que de 1945 a 1955 aumento el número de centros interdisciplinarios de investigación dedicados a problemas de la industria (Ballesteros, 1982); es en esta época cuando se tiene mayor auge porque la psicología ayuda a establecer y ampliar los procesos de selección, entrenamiento y aprendizaje para la milicia que ya se preparaba para participar en la Segunda Guerra Mundial, dichos procesos a su vez fueron incorporados a la industria, se podría decir que es en este momento que la psicología industrial se consolida y no sólo por sus aportaciones al conflicto bélico sino porque se refina el instrumental metodológico, además la industria pone énfasis no sólo en la productividad y el rendimiento sino en la permanencia y estabilización de la fuerza de trabajo, también se empiezan a desarrollar tests más complejos, estudios sobre ausentismo, factores motivacionales, actitudes, fatiga, moral, eficiencia y satisfacción en el trabajo, que a su vez se desprenden de los resultados obtenidos de los estudios Hawthorne. Los psicólogos en la industria se desarrollaron de tal manera que beneficiaron a otros sectores de la psicología (psicología social, psicología experimental, etc.) y a otras ciencias (sociología, ingeniería, administración, entre otras) para articular lo que serán la Psicología de la Ingeniería, la Conducta Organizacional, Psicología del Consumidor, etc., es decir, se crea la necesidad de trabajar multidisciplinariamente para mejorar la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

eficiencia del potencial humano (Bass, 1972; Blum y Naylor, 1976; Smith y Wakeley, 1988; Korman, 1978; Siegel, 1978 y Rodríguez-Fernández, 1999).

1.1.3. Período de 1960 en adelante

Durante este período la psicología se da cuenta de que el ambiente organizacional es muy diverso y que no existen leyes para explicar de manera satisfactoria el comportamiento en las organizaciones. Al mismo tiempo el término industrial que se comenzó a utilizar cuando la psicología se insertó por primera vez en las organizaciones industriales, fue sustituido por el término Psicología del Trabajo y de las organizaciones, esto se debió a las duras críticas que recibió la disciplina ya que se le atribuía el doblegamiento de ésta a la clase empresarial, convirtiéndose así a los psicólogos en meros asistentes técnicos al servicio de la dirección de personal (Korman, 1978; Everett y Roger, 1980 y Rodríguez-Fernández, 1999).

A pesar de esto, Blum y Naylor (1976) y Siegel (1978) concluyen que más que debilitarse la disciplina, ésta se fortaleció, ya que se abrió un espacio para la autorreflexión y crítica, lo cual trajo como consecuencia una redefinición profunda de los contenidos, un mayor refinamiento metodológico y una mayor complejidad en los modelos que tratan de explicar el comportamiento individual y de grupo en el ambiente organizacional. Además se sigue prestando atención a otros temas como son: evaluación de personal, análisis de procesos, desempeño de roles, estrés, salud, influencia de grupos, toma de decisiones, comunicación y programas de mejora continua, por su parte la División de Psicología Industrial de la APA cambió su nombre por División de Psicología Organizacional e Industrial, la cual se encarga de establecer programas de pruebas, mejorar los programas de adiestramiento para el personal, realizar investigaciones, publicar y vender pruebas psicológicas para las diferentes organizaciones que en la actualidad requieren de fortalecer sus estructuras y así poder hacer frente a la incertidumbre producida por la rapidez con se producen los cambios en el entorno (Rodríguez-Fernández, 1999).

Todo hace pensar que en el futuro los psicólogos habrán de continuar desarrollando sus actividades y buscando nuevos horizontes ya que con la era espacial, la automatización, la globalización y el cambio como una constante, no escasearan los problemas para la psicología del trabajo y de las organizaciones.

1.2. El papel del psicólogo en la industria

Para Siegel (1978) el trabajo del psicólogo en el área industrial empezó cuando éste fue contratado para hacer investigaciones en la elaboración y adaptación de pruebas psicológicas, y cuyo papel cobra importancia cuando éste es incorporado al sistema productivo para llevar a cabo el proceso de selección.

A los psicólogos industriales generalmente se les ha empleado en el área de administración de recursos humanos, contribuyendo en el reclutamiento y selección de personal, asimismo sus servicios se han requerido en la capacitación y motivación del personal, desarrollo organizacional, relaciones laborales, análisis y valuación de puestos, higiene y seguridad industrial, sueldos y salarios, mercadotecnia, contratación de personal, aplicación de pruebas y técnicas psicométricas y en el diseño de equipos y maquinaria, esto se ha debido a la diversificación de especialidades, es decir, la psicología en este ámbito pretende estar compuesta por varias categorías o subdivisiones las cuales son las siguientes: Psicología del Personal, Conducta Organizacional, Psicología de la Ingeniería, Asesoramiento Vocacional, Desarrollo Organizacional y Relaciones laborales (Blum y Naylor, 1976; Siegel, 1978; Howell, 1979; Arias-Galicia, 1986; Schultz, 1995; Rodríguez-Fernández, 1999 y Grados, 2001).

A continuación se va a describir de manera breve cada una de éstas; la Psicología de Personal se relaciona con todo aquello que tiene que ver con las diferencias individuales, las habilidades, necesidades y niveles de desempeño, cuyo conocimiento permite seleccionar, formar y mejorar el rendimiento de las

personas, en resumen, son las actividades más comunes y tradicionales: selección, formación y evaluación (Blum y Naylor, 1976; Siegel, 1978; Arias-Galicia, 1986; Chiavenato, 1995 y Grados, 2001); la Conducta Organizacional se ocupa de la influencia de las organizaciones sobre las actitudes y comportamientos de la gente que trabaja en ellas (Siegel, 1978; Everett y Roger, 1980 y Shein, 1996); la Psicología de la Ingeniería, también conocida como ergonomía, es la que se encarga de conocer el desempeño humano en los sistemas hombre-máquina y diseñar equipos y maquinaria para mejorar la productividad y seguridad de los trabajadores (Blum y Naylor, 1976 y Siegel, 1978); el Asesoramiento Vocacional se encarga de prestar apoyo y consejo a trabajadores en situaciones que implican elección profesional, cambios en el trabajo y etapas de prejubilación (Howell, 1979; Arias-Galicia, 1986; Chiavenato, 1995 y Rodríguez-Fernández, 1999); el Desarrollo Organizacional diagnostica problemas, introduce cambios y evalúa los mismos con el fin de mejorar o cambiar las organizaciones para hacerlas más eficientes (Shein, 1996 y Dunnette y Kirchner, 1986) y por último las Relaciones laborales las cuales se encargan de mediar o negociar los conflictos entre empresarios, trabajadores y sindicatos (Rodríguez-Fernández, 1999; Reyes-Ponce, 2001 y Grados, 2001).

Como se puede observar el papel del psicólogo ha tenido un notable desarrollo, lo cual nos lleva a pensar que el campo de acción se puede volver ilimitado, sin embargo, se ha vuelto un problema definir las competencias del psicólogo en las organizaciones, y es que se ha confundido su labor con su influencia, es decir, las acciones y conclusiones derivadas de sus actividades (reclutador, asistente de capacitación, conciliador, etc.) están mediadas por criterios administrativos. Por ejemplo, en el caso de la selección de personal, puede ser que un candidato cumpla con las características psicológicas requeridas, pero si no cumple con algún requerimiento derivado de las políticas de la organización como la religión, el lugar de procedencia, o como la falta de algún documento como la cartilla o acta de nacimiento, éste no será admitido, así la decisión de aceptar o rechazar a alguien, aprobar o no un acuerdo o autorizar estrategias de aprendizaje (por poner

algunos ejemplos) la tendrá quién este "mejor ubicado" en el organigrama o que tenga la facultad (técnica, administrativa o legal) para tal encomienda.

Así pues, el papel del psicólogo, es el de un asesor que propone por medio del estudio objetivo de la conducta, el recurso humano que demandan las organizaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1. El concepto de selección y su importancia

El proceso selectivo se ha aplicado desde que los inicios de la existencia del hombre, ya que siempre ha sido de suma importancia el escoger a la persona más adecuada para una tarea en específico. Esto se ve reflejado en la historia misma, desde la época primitiva hasta nuestros días en los complejos sistemas industriales en donde se realizan toda una serie de procedimientos para poder llevar a cabo lo que se conoce como selección de personal; de tal manera que presentamos una reseña del papel o función del psicólogo en este departamento de trabajo.

Antes de continuar, casi en ninguna empresa de México el departamento de selección esta constituido por un equipo integral de psicólogos, por lo regular esta compuesto por un jefe de selección y un ayudante para poder atender todos los recursos humanos de la empresa, por otra parte el proceso de selección se ha definido tradicionalmente como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo adecuado (Arias-Galicia, 1986 y Chiavenato, 1995). Sin embargo, las definiciones son muchas, por lo que solo se hará mención de algunas:

"La selección de personal en una organización es un proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto" (Chruden y Sherman, 1980, pág. 133).

"La selección de recursos humanos es el proceso mediante le cual las características y cualidades personales y laborales de un candidato de empleo se comparan con las de otros, a efecto de elegir de entre ellos al mejor para cubrir la plaza vacante en una organización" (Guth-Aguirre, 1999, pág. 35).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El proceso de determinar cuáles son los solicitantes más adecuados a las necesidades del trabajo o los trabajos para los cuales están siendo considerados, se conoce con el nombre de selección de personal" (Chruden y Sherman, 1986, pág. 28).

"La selección de personal, es la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado que permite la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización" (Arias-Galicia, 1986, pág. 257).

"La selección es escoger de entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización" (Chiavenato, 1995, pág. 239).

"Seleccionar personal ... consiste en conjugar el delicado equilibrio que requiere la generación de un encuentro apropiado, caracterizado por la convergencia de dos búsquedas y dos proyectos que necesitan de un catalizador que les ofrezca la oportunidad de descubrirse. Cada una las partes debe ser asistida para identificar sus necesidades evidentes y no tan evidentes, como sus potencialidades ... hacer selección de personal es una tarea artesanal, una tarea delicada y precisa como la de un orfebre que asiste al cliente para concebir una preciosa joya, única y adecuada para su función y con alto valor estético por la satisfacción que debe aportar" (Richino, 1996, págs. 13 y 17).

"La selección es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado" (Grados, 2001, pág. 259).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se puede observar, de una u otra manera las definiciones anteriores convergen en que la selección es un proceso en donde se busca dar satisfacción a dos entidades: 1) al solicitante y 2) a la organización, quizás haya algunos autores que hagan más énfasis en alguno de los dos aspectos, pero el fin que se persigue siempre es el mismo, satisfacer las necesidades por completo de la empresa u organización en términos de la aportación de recursos humanos.

Ahora bien ¿por qué es importante la selección de personal?, su importancia se hace patente porque en que en los últimos años se ha considerado a los recursos humanos como el elemento más valioso con el que cuenta la organización., y porque éste es el que da sentido y significado a los otros recursos, así pues hoy en día se da mayor atención que antes al proceso de selección, ya que con la experiencia adquirida durante todos estos años de los que se dedican a esta tarea han comprendido que los programas acertados de selección rinden dividendos económicos sustanciosos y no solo eso, los individuos que han sido seleccionados cuidadosamente, aprenden sus tareas de manera inmediata, son productivos y se ajustan al trabajo con muy pocas dificultades, de esta manera la selección hace posible que un sujeto se desarrolle de manera óptima, es decir se beneficia al individuo, a la organización y a la sociedad en general por un lado y también se desarrolla el individuo en el plano familiar al tener el equilibrio otorgado por el empleo y salario acorde a su capacidad y al grado de responsabilidad que emana del mismo, por el otro (Ghiselli y Brown, 1959; Haller-Gilmer, 1976; Siegel, 1978; Flippe, 1978; Arias-Galicia, 1986; Chruden y Sherman, 1980 y 1986; Robbins, 1999 y Grados, 2001).

Otro punto de vista es el proporcionado por Ghiselli y Brown (1959), Smith y Wakeley (1988) y Robbins (1999) quienes coinciden en que una selección desafortunada puede facilitar la entrada a alguien con influencia negativa o impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial, además el costo de hacer una mala elección es alto, aunque no es posible calcular con exactitud tales costos, ya que varía de acuerdo con el tamaño de la empresa; ahora bien los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

costos sociales son menos tangibles, pero tan solo tratemos de imaginar el rendimiento de un empleado cuyo trabajo no le guste o no cumpla con sus expectativas. Por lo tanto no sería exagerado afirmar que la selección de personal adecuado es esencial en la administración de recursos humanos e incluso para el éxito de las organizaciones, de hecho la selección de personal es uno de los sectores tradicionales de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que aumenta en importancia a medida que la tecnología va aumentando la complejidad de los puestos de trabajo.

2.2. Etapas del proceso de selección

La selección de personal es un proceso constituido por varias etapas, el número de etapas variará no solamente de una empresa a otra, sino también con el tipo y nivel del puesto, es decir, cada etapa tiene la función de un filtro, en donde solo pasarán los candidatos calificados para el puesto. Hay organizaciones en las que para seleccionar ciertos candidatos es necesario hacer sólo una entrevista y un examen físico, mientras que para otros es necesario realizar varias entrevistas y cierto número de pruebas o investigaciones. Las etapas o fases para seleccionar más usuales son: a) requisición, b) análisis y valuación de puestos, c) reclutamiento, d) solicitud de empleo, e) entrevista inicial, f) pruebas psicológicas, g) pruebas de trabajo, h) entrevista profunda o de selección, i) examen médico, j) estudio socioeconómico, k) contratación y por último l) la inducción. El orden de dichas etapas podría variar dependiendo estrictamente de la experiencia del jefe del departamento de selección, aunque se recomienda que en las primeras etapas se apliquen las técnicas más sencillas y económicas y al final las más complejas y costosas (Zerilli, 1973; Pigors y Myers, 1977; Siegel, 1978; Filippo, 1978; Strauss y Sayles, 1981; Bishop, 1984; Arias-Galicia, 1986; Chruden y Sherman, 1980 y 1986; Smith y Wakeley, 1988; Amaro-Guzmán, 1990; French, 1991; Chiavenato, 1995; Richino, 1996; Parkinson, 1999; Robbins, 1999; Reyes-Ponce, 2001 y Grados, 2001). No describiremos cada una de estas etapas ya que no es el objetivo de este trabajo, sin embargo, queremos hacer énfasis en el hecho de que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el proceso de selección es un medio cuya esencia es la predicción y cuyo objetivo principal es el empleo del ser humano a partir de sus conocimientos, capacidades y virtudes que lo desarrollen de inicio a él y como aspecto complementario beneficie a la administración de la empresa, esta fórmula es la que actualmente debe de estar vigente en los medios productivos.

La selección de personal como podemos observar no es algo ya terminado, al contrario, es un proceso que tendrá que ir cambiando y evolucionando, incluso podríamos decir (si es que se vale la analogía) es como un traje a la medida en donde nosotros, los psicólogos, somos al mismo tiempo los diseñadores y sastres, quizás las únicas limitantes para poder llevar a cabo esto sean el presupuesto y las políticas de la empresa o hasta nosotros mismos, en fin, la selección de personal cumplirá con su cometido cuando no sólo haya éxito financiero de la organización sino también cuando haya satisfacción y bienestar en la comunidad que forma a dicha organización.

2.3. Técnicas y métodos de selección más usuales

La necesidad de evaluar las capacidades de los hombres en la industria es enorme; el éxito en el trabajo y la satisfacción que este proporciona, están directamente ligados a que los requisitos del trabajo correspondan a las capacidades individuales y para alcanzar esto es preciso utilizar instrumentos de medición que permitan "calcular en forma precisa" las capacidades del candidato y así pueda tener éxito en diversas situaciones de trabajo.

Bishop (1984) comenta que existen cuatro herramientas básicas para la selección de empleados y son: 1) las formas de solicitud, 2) las pruebas previas al empleo, 3) la entrevista personal y 4) la verificación con las escuelas y los patrones anteriores; por su parte Chiavenato (1995) expone que las técnicas más adecuadas para conocer y escoger a los candidatos apropiados son las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

siguientes: a) entrevistas de selección, b) pruebas de conocimiento o capacidad, d) pruebas psicométricas, e) pruebas de personalidad y f) técnicas de simulación.

De algún modo Pigors y Myers (1977), Flippo (1978), Strauss y Sayles (1981), Chruden y Sherman (1980 y 1986), Arias-Galicia (1986), Smith y Wakeley (1988), Amaro-Guzmán (1990), French (1991), Richino (1996), Parkinson (1999), Robbins (1999), Reyes-Ponce (2001) y Grados (2001) coinciden en que los medios técnicos para lograr realizar nuestro cometido, la selección de personal, son los ya enumerados; lo importante aquí, es destacar que al igual que en las etapas de selección, las técnicas van a estar en función de los requerimientos de la empresa y del nivel y/o tipo de puesto a cubrir. En resumen, podemos mencionar que la entrevista sigue siendo la técnica más usada por los profesionales por su versatilidad, comodidad y flexibilidad; por otra parte se observa que la solicitud de empleo, a pesar de que es considerado como un instrumento o técnica, su uso sigue siendo el de un mero trámite burocrático, pero no nos adelantemos ya que esto se abordará con mas detalle en el siguiente capítulo.

2.4. El proceso de selección en México

Hasta la fecha, la literatura que existe sobre el tema de selección de personal expone, en su mayoría la realidad de otros países (sajones) y por lo mismo refleja una realidad que no es la nuestra, sin embargo, parece ser que los modelos "importados" son adaptados a nuestras necesidades e idiosincrasia (Reyes-Ponce y Grados, 2001).

A pesar de esto, Paniagua (1997) reporta que la compañía 3M, la cual cuenta con dos plantas, una en la Ciudad de México y otra en San Luis Potosí, ha desarrollado su propio proceso de reclutamiento y selección de personal, el cual contiene varios elementos o etapas que se han mencionado en los apartados anteriores, la novedad en este proceso es que los candidatos que aprueban una serie de exámenes son distribuidos en grupos de tres o cuatro candidatos y se les

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aplican dinámicas de grupo, para que juntos den solución a varios problemas, el objetivo es evaluar la habilidad de los candidatos para resolver problemas, integrarse a un equipo y detectar actitudes y tipos de liderazgo, los candidatos que eran elegidos pasaban a una última entrevista, se le hacía un examen médico y finalmente eran contratados, este proceso de selección trajo resultados favorables ya que el perfil de los candidatos era el de saber trabajar en equipo (cooperación), tener participación activa, ser flexible, autónomo, mostrar y tener confianza para formar parte de grupos autodirigidos.

Otro estudio realizado por Díaz (1998) señala que debido a los cambios tecnológicos y científicos que se han presentado en los últimos años el proceso de reclutamiento y selección de Ford Motor Company, por ejemplo, ha quedado obsoleto y por tal motivo se manifiesta la necesidad de actualizar y ser vigente, dando como resultado el proceso de Ford 2000, que propone el siguiente proceso de selección: 1) reclutamiento, 2) entrevista en recursos humanos, 3) inventario de situaciones, 4) decisión de continuar, 5) situación de trabajo (Assessment Center), 6) entrevista con el gerente de área y 7) decisión de contratación, como podemos observar el proceso es muy similar a lo ya hemos visto, sin embargo, la diferencia radica en que se recluta personal en las principales universidades, se les cita en la compañía y llenan un formato de "proposición de servicios", que es muy parecido a una solicitud de empleo sólo que éste contiene preguntas relacionadas con ciertas habilidades como: ¿ha supervisado personal?, ¿en su trabajo anterior que tipo de decisiones tomaba?, describa las actividades que han presentado un mayor grado de complejidad en su trabajo actual o anterior, ¿cuáles son sus metas personales y profesionales?, entre otras, una vez llenado el formato se le entrevista, después tiene que llenar el formato de "inventario de situaciones" el cual fue diseñado por distintas áreas de la Ford Motor Company y un grupo de consultores, tal formato hace referencia a actividades reales de trabajo en donde se describe una determinada situación y se proponen diferentes alternativas de respuesta que van desde "muy efectivo" hasta "muy inefectivo", se escogen a los candidatos que hayan obtenido mayores puntajes y se les aplica la simulación de

trabajo, tal ejercicio tiene como objetivo determinar las competencias del candidato y evalúa habilidades tales como: el análisis y solución de problemas, organización, manejo y análisis de documentos y datos, toma de decisiones, motivación, creatividad, trabajo bajo presión, comunicación, persuasión, liderazgo, manejo de conflictos y trabajo en equipo, mediante esta simulación los aspirantes realizan actividades muy parecidas a las actividades desarrolladas en el área, al parecer la principal ventaja de este proceso de selección es que se puede corroborar una conducta en una situación real y no únicamente escrita como lo hace el inventario de situaciones, con esto se llega a una valoración más eficaz y objetiva del candidato.

Lo anterior nos lleva a reforzar lo que ya se había comentado, el proceso de selección estará supeditado a las necesidades de la organización y tendrá que modificarse de acuerdo a las nuevas tendencias políticas y de mercado, pero sobre todo a los avances que la ciencia y la tecnología expongan, producto de la evocación de la globalización.

2.5. El papel del psicólogo en el proceso selección

Realizar la tarea de selección de personal desde el punto de vista del psicólogo, aporta aspectos peculiares y distintos de los que puede brindar otro tipo de profesional (administrador, contador, ingeniero, etc.) y es que el psicólogo debe utilizar sus recursos para comprender las necesidades del contexto solicitante (organización) y realizar una lectura diagnóstica y pronostica de los posibles candidatos y a partir de esta percepción proponer una "alianza" con probabilidades de éxito (Richino, 1996).

Así pues, Rodríguez-Fernández (1999) manifiesta que el papel que juega el psicólogo en el proceso de selección es verdaderamente difícil porque de alguna manera las empresas atienden muy bien los aspectos administrativos y burocráticos de la tarea (selección), además se privilegia la formación académica,

la eficiencia y la racionalidad, los cuales han sido instrumentos más de justificación y de dominación que de razón, dejando a un lado aspectos importantes como son las emociones, los sentimientos, necesidades y proyecto de vida los cuales también tienen repercusión en el ambiente laboral.

De esta manera el papel del psicólogo consiste en ser el vínculo con ambos, la organización demandante y el aspirante al puesto, para lo cual el psicólogo tendrá que comprender y conocer lo mejor posible ambas realidades, para así poder conjugar y dar satisfacción a ambos.

CAPITULO 3. EL ANÁLISIS DE LA SOLICITUD DE EMPLEO

3.1. Definición de la solicitud de empleo

Uno de los medios técnicos o herramientas del cual el psicólogo se apoya más para la selección de empleados es sin duda la solicitud de empleo y todos aquellos que alguna vez hemos ido a solicitar algún empleo las conocemos, de hecho no existe empresa que no presente a los candidatos una solicitud para recabar información; por ello el propósito de este capítulo es hacer evidente la necesidad de no menospreciar su importancia y mucho menos su objetividad a través de su análisis para la minimización de los costos por pérdida de tiempo que debido a su escueto manejo e intrascendencia de los datos que la solicitud arroja se manifieste en una mala selección que a la larga como menciona Guion (1969) se convierta en lamentaciones por parte de la empresa por la imposibilidad de librarse de los empleados incompetentes.

De esta manera se ha definido a la solicitud de empleo de diversas maneras en donde en algunas definiciones solamente se indica de que se compone, pero en ningún momento se establece ni se manifiesta cual podría ser su uso y mucho menos la posible utilidad de los datos que podrían ser relevantes, las definiciones son las siguientes:

"El formulario o modelo de solicitud es un impreso en el que se pregunta al solicitante por una amplia variedad de antecedentes educativos, personales y de experiencia" (Huse y Bowditch, 1980, pág. 199).

"El formato de solicitud de empleo es un documento que capta información personal, escolar y laboral de un individuo que desea solicitar empleo en una empresa, a fin de identificarle adecuadamente, hacer inferencias tentativas y preliminares sobre su idoneidad para ocupar la plaza vacante, así como brindar

una base de información primaria como referencia para la entrevista de empleo” (Guth-Aguirre, 1999, pág. 41).

“Consiste en un formato en el cual se piden diversos datos demográficos: nombre, domicilio, teléfono, escolaridad, empleos anteriores, etc.” (Arias-Galicia y Heredia-Espinosa, 2001, pág. 440).

“Es un cuestionario debidamente estructurado, que deberá contener los datos relevantes del candidato bajo los siguientes rubros: datos personales, datos escolares, experiencia ocupacional, datos familiares, referencias personales y datos generales” (Grados, 2001, pág. 262).

Podríamos inferir que a la solicitud de empleo se le ve como un requisito en donde se manifiesten o estipulen algunos datos que de una u otra forma amparen a la empresa de que el candidato no incurre en ninguna falta administrativa que sea motivo de sanción por parte de la autoridad por no sujetarse o convenir con La Ley Federal del Trabajo, es decir, el uso de la solicitud de empleo se restringe a funciones administrativas; ahora bien, el interés por tener como referencia algunas definiciones se debe a que a pesar de que a la solicitud se le considera como una técnica o herramienta, a ésta aún no se le da la importancia que merece, por si esto fuera poco ¿cómo podríamos analizar una técnica o herramienta, cuando ni siquiera se tiene claro qué es?, como ya mencionamos quizás para la empresa le quede claro en el aspecto administrativo, pero para nosotros los psicólogos ¿que significa la solicitud de empleo?, y sobre todo ¿qué uso que se le podría dar?. De manera somera podríamos decir en primera instancia que la solicitud de empleo es el instrumento que nos expondría elementos de confiabilidad y validez de lo que el candidato es, ha sido y podría ser.

En resumen, la solicitud de empleo es un documento o forma impresa cuya finalidad principal es (o al menos debiera ser) la de recoger del mismo candidato, directamente, una serie de datos expresados en forma sistemática que se

utilizarán para valorar y conocer con cierta aproximación a la realidad al mismo, igualmente para determinar si el candidato satisface un mínimo las especificaciones del puesto de trabajo, todo esto con el fin de "asegurar" o predecir que el candidato tendrá éxito en la empresa.

Así pues, la solicitud de empleo no solo debe significar para el psicólogo un instrumento que permita verificar que el candidato cumpla con los requerimientos administrativos para cubrir un puesto sino que también sea un auxiliar valioso que le permita seleccionar al mejor solicitante de entre un número determinado, y, de ser posible, asignarle el puesto más adecuado para él; esto desde luego no se va a lograr con sólo usar la solicitud de empleo, se tendrá que complementar con otras técnicas, pero lo que si nos tiene que quedar claro es que éste instrumento o técnica tiene que permitirnos conocer quiénes poseen las mayores aptitudes, habilidades y capacidades de acuerdo al puesto para que posteriormente puedan ser entrevistados.

3.2. Lugar que ocupa la solicitud de empleo en el proceso de selección

El formato de solicitud de empleo constituye solamente un paso de un largo y complicado procedimiento (Flippo, 1978), tradicionalmente la solicitud de empleo esta situada en la parte inicial del proceso de selección y por lo regular es el siguiente paso después del reclutamiento (Chruden y Sherman, 1980, 1986; Strauss y Sayles, 1981; Romero-Betancourt, 1982; Amaro-Guzmán, 1990; Arias-Galicia y Heredia-Espinosa, 1986, 2001; Mahon, 1992; Acevedo y López, 1996; Parkinson, 1999; Grados y Reyes-Ponce, 2001), por supuesto no es una regla escrita el que tenga que ser así, sino que más bien el que se encuentre antes o después de determinada entrevista, incluso el omitir su uso del proceso de selección obedece a las necesidades y políticas de cada empresa, en muchas organizaciones, principalmente en países menos desarrollados, se estila o se considera legítimo que un candidato no transite por el proceso de selección, mucho menos que llene una solicitud de empleo, es decir, ya sea por

compadrazgo, por "un favor", por presión del sindicato o simplemente porque el fundador de la organización lo desea, un miembro de la familia o un amigo puede ocupar un puesto aunque no sea competente para el mismo, de esta manera las organizaciones crean tradiciones o "formas de hacer las cosas" en donde toman decisiones basándose en su poder. A pesar de esto, todo parece indicar que la solicitud seguirá siendo la carta de presentación del candidato.

3.3. Estructura y finalidades de la solicitud de empleo

De acuerdo con French (1991), Grados (2001), Mahon (1992), Swan (1992) y Zerilli (1973) el formato, diseño, organización y contenido de la solicitud de empleo –estructura- varían según las necesidades y exigencias de cada una de las organizaciones y del tipo específico del puesto.

Los términos más comunes así como su disposición pueden ser de lo más variado, desde los habituales datos referidos al nombre, edad, dirección, hasta un listado de datos que puede ocupar seis o siete páginas y por lo general consta de las siguientes secciones (indistintamente de que cada empresa tenga su propio documento):

a) Información personal y documental.

- o Nombre y apellidos completos.
- o Lugar y fecha de nacimiento.
- o Domicilio completo, incluyendo calle, número, colonia, ciudad, código postal.
- o Teléfonos de casa, oficina, negocio o en donde le envíen recado.
- o Sexo.
- o Estado civil.
- o Estatura, peso, talla.
- o Número de registro federal de contribuyentes.

- o Número de afiliación a institución de seguridad social.
- o Nacionalidad.
- o Si es extranjero, documentos probatorios, visa adecuada, permiso de trabajo.
- o Número, tipo y vencimiento de licencia de manejo.
- o Número de cartilla militar.
- o Tipo de sangre.

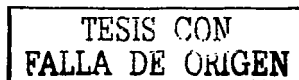
b) Escolaridad, idiomas y cursos de adiestramiento, capacitación y desarrollo.

- o Fechas de ingreso y egreso; nombres y domicilios de las escuelas, desglosado por nivel de estudios.
- o Escolaridad máxima alcanzada.
- o Promedios obtenidos.
- o Si estudia actualmente: qué, en dónde, cuándo termina, horarios, compatibilidad en el trabajo.
- o Idiomas extranjeros que habla, lee, traduce y escribe y en qué grado.
- o Cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo, duración de cada uno y lugar.

c) Aspectos laborales.

- o Empresas en las que ha trabajado, incluyendo domicilio, teléfono y nombre del jefe inmediato.
- o Puestos ocupados y salarios devengados, inicial y final.
- o Fechas de entrada y salida.
- o Razones de salidas.
- o Empresa, puesto y salario del trabajo actual.

d) Referencias.



- o Nombre, domicilio, teléfono, ocupación y tiempo de conocerlo de compañeros de trabajo o amistades (a veces también resulta práctico de comerciantes y bancos).

e) Maquinaria, herramientas y equipo que maneja.

- o Mención de cada una de las herramientas, máquinas y equipo en general que sepa operar y en qué grado.

f) Participación social y tiempo libre.

- o Clubes y asociaciones a las que pertenece y cargos desempeñados.
- o Uso del tiempo libre.

g) Información general.

- o Otros ingresos.
- o Dependientes económicos.
- o Afiliación a sindicatos.
- o Parientes en la empresa.
- o Ingresos y egresos mensuales.
- o Seguros y fianzas.
- o Trabajo del cónyuge.
- o Importancia que tiene para la persona vivir en otra localidad.
- o Créditos.
- o Turnos que le agradan.
- o Salario que le gustaría percibir.
- o Estado de salud.
- o Información familiar.
- o Fecha en la que puede presentarse a trabajar.
- o Tiempo o distancia entre la empresa y la casa del solicitante.

En cuanto a los fines que persigue la solicitud de empleo, según Strauss y Sayles (1981) los formularios de solicitud se emplean para distintos fines, por ejemplo, nos pueden servir para revelar la capacidad del candidato para escribir, para organizar sus ideas y presentar hechos de forma clara; mientras que al entrevistador le da claves para la entrevista formal y le indica si el candidato ha progresado de manera lógica y sistemática en educación y experiencia laboral.

Por su parte Siegel (1978) y Reyes-Ponce (2001) comentan que los formularios de solicitud por regla general se usan como obstáculos en el proceso de selección y así rechazar de manera amable a los candidatos menos hábiles.

El fin o finalidades que persigue este tipo impresos también serán en función de las necesidades de cada una de las organizaciones, sin embargo, coincidimos con Acevedo y López (1996), Blanco-Cohen (1993), French (1991), Hinojosa-Sánchez (1977), Swan (1992) y Zerilli, (1973), en que la finalidad fundamental de la solicitud de empleo es la de un filtro que nos permita conocer con cierta precisión y rapidez datos familiares, profesionales y personales del futuro candidato y así tener bases para iniciar el expediente y demás documentación que servirán de guía para el o los entrevistadores; aunque en muchas de las ocasiones esto no se lleve a cabo debido a que toman a la solicitud como un guión y no como una base, duplicándose el trabajo de manera inútil al querer comprobar de manera literal y en el mismo orden del formato de solicitud la información consignada por el candidato.

3.4. Análisis crítico y empleo erróneo de la solicitud de empleo

Hasta el momento se a hecho mención de cómo la solicitud de empleo es un instrumento que ha sido utilizado para la obtención de ciertos datos de los candidatos, siendo así, en este apartado nos daremos a la tarea de cuestionar dichos rubros de la solicitud de empleo y observar si son útiles y vigentes; para tal

efecto tendremos a bien utilizar algunos formatos como ejemplos que servirán de orientación para hacer evidente los problemas por los que están pasando dichos formatos.

En teoría, cada empresa debe analizar pregunta por pregunta y decidir si realmente vale la pena incluirla o no, es decir, el formato de solicitud debe revisarse periódicamente, con el propósito de eliminar cualquier pregunta que ya no sea esencial, o bien, agregar alguna nueva (Guth-Aguirre, 1999; Mahon, 1992 y Martínez-Leal, 1993). Sin embargo, no es así ya que seguimos observando como en muchas solicitudes se sigue preguntando dónde viven los padres del candidato o si aún viven o datos circunstanciales como qué tipo de libros ha leído, o cuales son sus pasatiempos favoritos; debemos cuestionarnos seriamente si nos importa saber este tipo de información o si esto nos indica el real desempeño del candidato en su puesto.

Ahora bien, Bishop (1984), Fleishman y Bass (1979) y Smith y Wakeley (1988) mencionan que cuando la forma de solicitud de empleo se llena debidamente, ésta se puede convertir en un predictor simple y objetivo, es decir, además de revelarnos si un candidato tiene la educación y la experiencia, también puede revelar mucho acerca de la motivación de la persona, su entusiasmo, madurez y sus talentos; pero ¿es razonable suponer que algunos datos anotados en la solicitud se puedan vincular con el desempeño futuro?, ¿la educación del candidato y un promedio excelente garantiza el éxito en el puesto?, quizás sea válido hacer suposiciones, pero el creer que las buenas calificaciones de un candidato garanticen el buen desempeño en el trabajo es arriesgado, con esto no se quiere demeritar el esfuerzo que hizo el candidato durante su preparación en el colegio, pero una cosa es estar en las aulas y otra muy diferente la realidad en el trabajo.

Así pues iniciamos con nuestra discusión y análisis acerca de los problemas que atañen a la solicitud de empleo, con el objeto de que se mejore su uso, para tal

efecto la revisaremos por secciones y de alguna manera comprobar si la información proporcionada por la solicitud nos permite llevar al candidato hacia el siguiente paso que es la entrevista.

Empezaremos mencionando que no existe un criterio o lineamientos claros en cuanto a qué tipo de información se desea obtener en cada sección de la solicitud de empleo, ahora bien, es cierto que esto variará según las necesidades de cada organización, pero entonces ¿por qué hay empresas que piden que los aspirantes a una vacante se presenten con un formato de solicitud debidamente llenado?, obviamente dicho formato puede ser adquirido en cualquier papelería o establecimiento donde se venden artículos para oficina, aquí lo interesante es que ¿cómo siendo diferentes organizaciones o empresas utilizan un mismo formato?, ¿este mismo formato "estandarizado" permite de manera eficiente seleccionar a un obrero que a un profesional o en su defecto seleccionar a un candidato para el mismo puesto –por ejemplo, un tornero- pero para diferentes organizaciones?, ¿acaso los elementos o preguntas que se formulan en este tipo de solicitudes de empleo tienen que ver con la naturaleza y el tipo de trabajo ofrecido?

Lo anterior permite observar algunas incongruencias en cuanto al uso de la solicitud de empleo, ¿cómo es posible que un mismo formato permita la selección de un candidato y sirva al mismo tiempo para infinidad de puestos?, con esto se demuestra que la solicitud de empleo (por lo menos en nuestro país) está considerada como una de tantas formalidades que los candidatos tienen que sobrellevar, convirtiendo a ésta en una mera forma exterior, repetida constante y mecánica en diversas situaciones y difuminando su finalidad, justificación y eficiencia además coincidiendo con Zerilli (1973), la solicitud es vista, no como un instrumento de selección sino como un elemento más de los esquemas burocráticos tradicionales de los servicios del departamento de administración de recursos humanos o de selección de personal.

Es necesario que la solicitud de empleo contenga preguntas relativas a las características de los candidatos, que sean relevantes para el desempeño del trabajo ofrecido y que coincidan con las políticas, objetivos y necesidades de la empresa, es decir, no podemos dejar en manos de otros o al azar la obtención de datos útiles para un mejor conocimiento del aspirante; desgraciadamente no es así porque lo que hacen muchas organizaciones es imitar ejemplos ajenos, ya sea de la literatura, otras organizaciones o de las que nos ofrecen *printaform* u otras imprentas.

Por lo general o quizás como norma, las solicitudes de empleo comienzan con la sección de información personal y documental, la cual se compone de los siguientes rubros:

- o Lugar y fecha de nacimiento.
- o Domicilio completo, incluyendo calle, número, colonia, ciudad, código postal.
- o Teléfonos de casa, oficina, negocio o en donde le envíen recado.
- o Sexo.
- o Estado civil.
- o Estatura, peso, talla.
- o Número de registro federal de contribuyentes.
- o Número de afiliación a institución de seguridad social.
- o Nacionalidad.
- o Si es extranjero, documentos probatorios, visa adecuada, permiso de trabajo.
- o Número, tipo y vencimiento de licencia de manejo.
- o Número de cartilla militar.
- o Foto
- o Sueldo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A este respecto debemos hacer algunas observaciones, relativas a términos que resultan innecesarios y que están incluidos en las solicitudes de empleo; en cuanto a los datos personales como son nombre, apellidos, dirección y teléfono es obvio mencionar que son necesarios ya que esta información sirve para identificar al candidato y facilitar su localización o contacto en caso de que se requiera; de hecho estos datos son la carta de presentación del solicitante y la cabeza del expediente.

El preguntar la edad se podría tratar de una repetición innecesaria ya que esto lo podemos deducir en cuanto ya se ha indicado la fecha de nacimiento (fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6), ahora bien, el preguntar este dato es considerado como un acto ilegal, por las leyes federales estadounidenses (Chruden y Sherman, 1980 y French, 1991) del mismo modo tanto en La ley Federal del Trabajo (2001) como en La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos (2002) en sus artículos 3° y 123 respectivamente, queda muy claro que el trabajo es un derecho y un deber de toda persona para el cual no podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; por si esto fuera poco hay estudios que demuestran que un factor como la edad tiene poca importancia ya que se encontró que los trabajadores de 30 años de edad o mayores se mantenían en sus puestos de trabajo después de cierto periodo de tiempo, después de haber sido contratados, además de que tendían a ser menos inclinados a inconsistencias en su trabajo, cosa que no ocurrió con los menores de 25 años (Bellows, 1975; Fleishman y Bass, 1979; Flippo, 1978 y Ghiselli y Brown, 1959), otro ejemplo es en el que una empresa reclutó deliberadamente trabajadores maduros para ver como se desempeñaban y contrario a lo que esperaban estos trabajadores se quedaban más tiempo en la compañía, tomaban menos días por enfermedad y eran tan productivos como sus contrapartes jóvenes (Davis y Werther, 2000). Entonces, ¿para qué preguntar la edad?, el que una empresa fije como criterio o como política para determinados trabajos que no vengan solicitantes mayores de 35 años sólo se podrá justificar por la práctica del trabajo, como un gran esfuerzo o un desgaste físico constante que pueda dañar la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

salud o integridad física del trabajador, de no ser así estaremos preguntando por un dato poco relevante para nosotros como seleccionadores.

De acuerdo con Dulcey-Ruiz (1982) el concepto de edad relacionado con el trabajo cobra importancia en el momento en el que la sociedad industrial orienta y condiciona el comportamiento del hombre hacia la producción en serie, es decir, surge la concepción del hombre estándar, al mismo tiempo el ciclo de la vida se establece como un continuo de etapas casi incambiables, con iguales características en todas las personas: la infancia, la niñez y la adolescencia como etapas de preparación para la producción biológica y económica; y la vejez como la etapa de retiro, en que la rapidez de ejecución – supuestamente y por igual – debe haber disminuido, lo cual conlleva a “desechar” al antiguo trabajador que ya no encaja; o como en nuestro caso que es la selección de personal nos lleva a la no contratación o descalificación del candidato por no poder cumplir con la rapidez y el ritmo exigido por la industrialización, debido a la edad del mismo.

Es evidente que la vejez implica un deterioro físico y neuropsicológico que en casos extremos puede derivar en déficits importantes de las funciones físicas y cognitivas; sin embargo, la vejez no tiene por qué implicar como condición un declive o deterioro intelectual o fisiológico, por ejemplo, varias investigaciones gerontológicas en el área de la inteligencia han demostrado que las habilidades intelectuales pueden mantenerse estables con el aumento de la edad (Finley y Delgado, 1981 y Thomae, 1982); esta imagen negativa de la vejez asociada a la improductividad y la enfermedad la constituye una evaluación negativa hecha por la sociedad industrial occidental la cual no tiene sustento o evidencia empírica (Thomae, 1982 y Stefani, 1993), de hecho la terapia ocupacional es la mejor medicina para las personas de edad avanzada ya que les propician el aprendizaje y el desarrollo de capacidades motora e intelectual (Herrera, 1999); esto nos lleva a pensar que esta disposición de la edad es solo una política que emana de las gerencias de las empresas la cual lejos de discutirla debemos tenerla en cuenta al momento de revisar la solicitud de empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al preguntarle al candidato su estado civil, parientes que dependan de él y/o si vive con sus padres u otros parientes, tendríamos que preguntarnos que tan útil resulta porque por lo regular con esta información se hace la suposición de que la persona que es casada y tiene responsabilidad con una familia es más comprometida con su trabajo por su parte el aspirante que es soltero no lo es, para el caso de los divorciados por lo regular se les asocia con un conflicto de personalidad o inmadurez por no poder convivir en pareja o en familia; todo esto por supuesto no tiene fundamento, porque según un estudio (Bellows, 1975) reveló que había una tendencia para el hombre casado o comprometido para lograr mayor éxito que los solteros en el trabajo de vendedores de equipos de oficina; en cambio otro estudio (Flippo, 1978) realizado en una empresa con 1,525 vendedores de seguros demostró lo contrario ya que se encontró que un factor como el estado civil (soltero) no tenía nada que ver con el rendimiento de éstos, estos resultados demuestran que el preguntar esta clase de datos de poco sirve ya que no dicen nada con respecto al desempeño y experiencia del aspirante (fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6). Algo que de verdad llama la atención con respecto a este rubro es el de la figura 5 ya que en esta solicitud se llega a preguntar la fecha de la boda civil, el lugar donde se da la unión libre y si se es casado por la iglesia ¿en realidad se necesitan saber estos datos?, ¿qué relevancia puede tener el saber la fecha de la boda civil?, quizás en algún momento de nuestra historia este dato era importante para observar si el candidato provenía de una familia tradicional formada por papá, mamá y hermanos que se asocia a la buena educación, los sanos principios morales y cosas por el estilo; pero ¿qué hay de las familias que se forman bajo el régimen de unión libre o de los matrimonios "gay" tan de moda? ¿acaso esto tiene algo que ver con el desempeño del candidato?.

El sexo, es otro dato del cual nos percatamos en el momento en el que vemos el nombre del candidato, a no ser que fuera un nombre que se utilice de manera indistinta para ambos sexos como son Rene o Guadalupe, por poner un ejemplo, este dato cobra relevancia por las características de puesto, sin embargo, las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

leyes mexicanas representadas por La Ley Federal del Trabajo (2001) y La Constitución Política De los Estados Unidos Mexicanos (2002) no permiten las distinciones entre sexos para las oportunidades de trabajo. En general el preguntar este dato se podría interpretar como discriminación porque si bien existen trabajos de interés exclusivo para los hombres y otros para las mujeres no hay porque descalificar solicitudes en donde mujeres soliciten puestos de mecánicos u hombres que soliciten el empleo de sobrecargos o enfermeros, sin olvidar claro esta que demuestren competencia para dicho trabajo y/o que los requerimientos del puesto lo ameriten o las políticas de la empresa lo manifiesten (fig. 1, 3, 4, 5 y 6). Ligado a esto están los datos de estatura, peso y talla a los cuales solo se debería aludir cuando los requerimientos reales del puesto lo ameriten, lo más indicado es que esta información se corrobore por medio del examen físico o revisión médica, lo cual nos lleva a pensar que es poco razonable preguntar por este tipo de información, de no ser que estemos en un certamen de belleza o seleccionando edecanes, tal vez tenga sentido el conocer de antemano estos datos pero si lo que queremos contratar es un contador, una secretaria o personal obrero ¿para qué preguntar esto? a menos que sea una política de la empresa contratar “gente bonita” que de imagen y presentación a la compañía sin que nos importe el desempeño de ésta (fig. 1, 3, 5 y 6); para lo cual también nos apoyamos en la fotografía que se incluye en la mayoría de las solicitudes de empleo

La nacionalidad es un dato que suele preguntarse en la mayoría si no es que en todas las solicitudes de empleo (véase fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6) ¿para qué?, ¿de qué nos serviría saber si el candidato al puesto es japonés, mexicano o africano?, quizás se pregunte esto para comprobar – en caso de que el candidato sea extranjero - el permiso de migración para trabajar en nuestro país, como en las figuras 1, 2 y 6, o que demuestre que domina el idioma español para darse a entender y que él entienda, o que la empresa siendo de origen extranjero marque como política darle preferencia o prioridad a sus compatriotas. Los datos que se solicitan por lo regular para observar el cumplimiento con la documentación son

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

los siguientes: 1) Registro federal de contribuyentes, 2) Número del seguro social, 3) Cartilla del servicio militar, 4) Número de pasaporte, 5) Licencia de manejo, y en caso de ser extranjero 6) Documentación que le permita trabajar en el país (fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6); recientemente se han agregado otros dos que son: I) Clave única del registro de población (CURP) y II) AFORE (fig. 1), la pregunta es la misma ¿para que sirve conocer estos datos?, este tipo de información parece más bien de censo o de tipo demográfico y a quién más le sirve en su defecto es al departamento de previsión social o de prestaciones al personal, es decir, con este tipo de ejemplos nos podemos percatar de que la solicitud se convierte en una larga relación de preguntas que obtienen un conjunto más o menos vasto de datos de los cuales la mayoría son de escasa utilidad del mismo modo la solicitud se hace más extensa y complicada al añadir nuevos términos o preguntas, y que a pesar de su falta de utilidad, quedan incorporados al formulario.

Sueldo: la mayoría de las veces se invita al aspirante a que indique el sueldo percibido en el puesto actual y en el anteriormente ocupado o el sueldo inicial y final, asimismo el sueldo que desearía percibir en caso de ser contratado (ver fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6); según Zerilli (1973) no es aconsejable solicitar esta información porque el candidato esta poco seguro, no recuerda o ignora lo que percibe, esto quiere decir que con frecuencia los candidatos no saben si indicar cifras brutas, netas, integradas o desglosadas con percepciones y deducciones, pero más allá de esto lo importante de obtener este dato es que nos indica de alguna manera el grado de experiencia del candidato en el puesto solicitado, de hecho en la entrevista se puede partir de esta información para que el entrevistador posea más elementos de juicio y reconocer las habilidades y aptitudes mostradas por el aspirante.

La sección referente a la escolaridad, idiomas, cursos de adiestramiento, capacitación y desarrollo esta compuesta de los siguientes elementos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- o Fechas de ingreso y egreso; nombres y domicilios de las escuelas, desglosado por nivel de estudios.
- o Escolaridad máxima alcanzada.
- o Si estudia actualmente: qué, en dónde, cuándo termina, horarios, compatibilidad en el trabajo.
- o Idiomas extranjeros que habla, lee, traduce y escribe y en qué grado.
- o Cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo, duración de cada uno y lugar.

no existe solicitud que no pregunte este tipo de información (fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6), quizás se haga por el hecho de que se sobreentiende o nos condicionamos a pensar que el aspirante que presente un mayor número de títulos, grados o cursos posee los conocimientos para ocupar el puesto, sin embargo, puede haber candidatos que sin éstos tengan tantos o más conocimientos en factores que afectan su trabajo; además ¿de qué nos sirve saber el nombre de la escuela, su dirección, las fechas y años cursados y si contamos con el título o el certificado de dicha institución?, por ejemplo, si se trata de seleccionar a personal obrero bastara con que nos informe el grado máximo de estudios, para lo cual se les preguntara lo pertinente, en cuanto a los aspirantes a cargos gerenciales, ejecutivos o de importancia, basta con que nos mencionen la carrera que han cursado y si es titulado o no, en caso de que lo amerite el puesto, en esta situación resulta absurdo preguntarle al aspirante el nombre de la primaria y su dirección donde curso dichos estudios ya que se supone que si es un profesional con licenciatura o algún otro grado esta más que claro que debió haber pasado por todo el proceso educativo que a esto conlleva. El objetivo es que en un solo vistazo podamos observar cual es el grado máximo de estudios realizados por el candidato y en caso de que se le contrate, entonces se pedirán los certificados o títulos que avalen la preparación del aspirante desde su preparación elemental hasta la actualidad, también se recurriría al cotejo de estos documentos, cuando ya contratado el aspirante, tenga que, por efectos de las normas de Administración

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la calidad ISO 9000 y Administración ambiental ISO 14001, demostrar su capacidad o competencia para el puesto ya que dichas normas así lo requieren.

Es muy común que se le pregunte candidato (ver fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6) ¿qué estudios esta llevando a cabo en la actualidad?, ¿en dónde?, ¿cuál es el horario?, entre otras, pero ¿es razonable suponer que estos hechos se pueden vincular con el desempeño futuro del candidato?, ¿qué tienen que ver sus estudios con su éxito potencial en un empleo?; esto podría indicar el deseo de superación del candidato, pero también podría significar la no aceptación del candidato ¿por qué?, estos datos o información es solicitada porque en la actualidad la mayoría de las empresas tienen la necesidad de rolar a la gente en diferentes turnos, esto lo podemos evitar desde el reclutamiento convocando a gente que no este realizando estudios ya que las necesidades de trabajo lo requieren o porque las políticas de la empresa así lo marcan. El preguntar este tipo de datos podría crear incertidumbre en el candidato porque no sabe si anotar o no el hecho de que este estudiando, incluso la diferencia entre obtener el empleo o no depende de lo que se anote en esta parte, lo interesante de todo esto es que en muchas de las ocasiones la gente que tiene la necesidad de buscar trabajo mientras estudia es altamente competitiva y productiva, además de estar motivada y en algunos casos más que los que sólo se dedican a trabajar.

Las preguntas sobre los idiomas pueden ir desde sencillas (fig. 1, 2, 3 y 4) hasta detalladas (fig. 5 y 6), según el tipo de solicitud, usualmente se busca que los candidatos refieran los idiomas extranjeros conocidos y grado de conocimiento, según se trate de conversación, lectura o traducción o en su defecto que mencione los cursos tomados y/o títulos obtenidos. Pero ¿hasta dónde y con quiénes nos sirve conocer esto?, nos podríamos imaginar preguntándole esto a candidatos para obrero o para personal de limpieza o de actividades elementales y/o repetitivas, seguramente preguntaremos esto a personas que por características del puesto o del trabajo lo requieran por ejemplo, un aduanero, un guía de turistas, una secretaria bilingüe, o gente que tenga que hacer la venta o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

transacción de productos al extranjero, pero definitivamente no son preguntas que se puedan generalizar en un formato de solicitud porque un candidato a un puesto de nivel elemental, evidentemente no responderá a éstas.

También se invita al candidato a indicar los cursos de perfeccionamiento, títulos obtenidos, centros de enseñanza, así como otros estudios que se hayan llevado a cabo (fig. 4 y 5), pero estos elementos o preguntas se convierten en sólo un agregado más cuando se trata de contratar a personal operario, es decir, ¿qué nos puede decir un aspirante a ayudante general cuando le pedimos que nos hable sobre los cursos a los que ha asistido?, esto se debería preguntar solamente a candidatos que pretendan cubrir un puesto que requiera de mayor responsabilidad y conocimiento en donde la diferencia entre contratar a uno u otro aspirante puede ser un curso o diplomado que le permita desempeñar las actividades del puesto de manera eficiente, si no es bajo estas circunstancias, no estaremos haciendo otra cosa que desperdiciar el formato de solicitud y el tiempo.

En cuanto a los aspectos laborales, en todas las solicitudes (ver fig. 1, 2, 3, 4 y 6) se ha puesto mucho empeño en hacer una especie de cronología en donde se describa de manera breve los siguientes elementos:

- o Empresas en las que ha trabajado, incluyendo domicilio, teléfono y nombre del jefe inmediato.
- o Puestos ocupados y salarios devengados, inicial y final.
- o Fechas de entrada y salida.
- o Razones de salidas.
- o Empresa, puesto y salario del trabajo actual.

A este último punto que se menciona no hay que restarle importancia ya que debería ser uno de los datos de mayor relevancia, el que nos indique o advierta de alguna manera como fue el desempeño del candidato en sus anteriores empleos y si el aspirante es el idóneo para cubrir el puesto y mencionamos esto porque de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

acuerdo con Guion (1969) y Stanton (1985), muy a menudo el mejor predictor del rendimiento futuro es el rendimiento pasado, al parecer esta teoría ha resultado ser la más práctica de todas las que han ofrecido su ayuda a las compañías para tomar mejores decisiones en las contrataciones del personal. Ahora bien, si lo que queremos es un conocimiento más preciso lo más indicado sería una observación directa del comportamiento y/o habilidades laborales del candidato, sin embargo, las circunstancias bajo las que se presenta la selección de personal no permiten tal observación.

Así pues, por qué no hacer de la solicitud un instrumento que nos sirva para adquirir de manera rápida información sobre el candidato, ¿por qué no utilizar las preguntas de la solicitud de empleo para explorar y conocer los diversos tipos de tareas realizadas, la formación, la experiencia laboral adquirida y a cuanto nos sirva como indicio de buen desempeño del aspirante al puesto?; pero desgraciadamente no es así porque muchas de las preguntas de la solicitud versan sobre datos que carecen de importancia o son de tipo administrativo.

Por ejemplo, ¿para qué nos sirve saber los periodos de tiempo que presto sus servicios el candidato para "X" o "Y" empresa?, pudo haber pasado muchos años en una empresa en la que no se destacó precisamente por ser un empleado comprometido con su trabajo, de igual manera pudieron ser unos cuantos meses los que paso en la empresa pero el candidato se caracterizó por ser un buen elemento, es decir, el tiempo que haya pasado en una empresa u otra no nos indica de manera confiable el desempeño del candidato; por lo regular se hace la suposición de que la persona que dura cierto tiempo en un empleo es un empleado confiable y estable; por el contrario el que se la pasa como *nómada* de un empleo a otro se le considera poco comprometido o inestable, pero al parecer no hay investigaciones que fundamenten este tipo de inferencias o suposiciones.

También se le hace la petición al candidato de que indique el nombre, la dirección y el teléfono la(s) compañía(s) para la(s) que ha trabajado, la única justificación

que se tiene para solicitar esta información es que se le utilice para dirigirse a aquellas para que proporcionen mayor información acerca del candidato, pero si no se va realizar dicha consulta, resulta entonces innecesario todo esto.

En cuanto al puesto ocupado o actividades desempeñadas con anterioridad es muy común que encontremos espacios reducidos en donde los candidatos no pueden indicar con lujo de detalle las labores desarrolladas, lo cual trae como consecuencia que no quede claro la posición ocupada por el candidato, cuando esta información debería ser de lo más importante ya que permitiría tener un bosquejo de lo que ha sido nuestro aspirante en materia laboral. La recomendación sería que el encasillado fuera más amplio, o mejor aún, no trazar ninguna casilla y dejar en blanco un buen espacio para que el candidato pueda plasmar de una manera más extensa y detallada sus experiencias de trabajo anteriores, incluso tener una hoja aparte para anotar esta información.

Abundando en esto, no se ve que utilidad pueda tener a los fines de valoración de las características y cualidades de los candidatos respecto a las exigidas por el puesto de trabajo ofrecido, saber el nombre y el puesto de los jefes anteriores, solamente tiene sentido preguntar esto si pretendemos entrevistarlos con éstos para obtener una mayor información. Lo mismo sucede cuando se le pregunta al candidato ¿podemos solicitar informes de usted? si/no ¿por qué?.

En cuanto a las referencias personales, las solicitudes de empleo (fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6) invitan al candidato a que indique, de personas que los conocen, los siguientes datos: el nombre, domicilio, teléfono, ocupación o empresa y tiempo de conocer. Esto es completamente inútil porque todo mundo tiene un amigo, vecino o pariente dispuesto a decir cosas buenas de él, además de que los candidatos siempre buscarán a gente a la cual han proyectado buena impresión para que les ayuden.

Pero precisamente para que las referencias no se conviertan en una pérdida de tiempo hay que evaluar las referencias por conversación ya sea cara a cara o por teléfono y para eso se necesita disponer de recursos y tiempo para poder llevar a cabo la comprobación, sin embargo, otro obstáculo que se nos presenta es el tipo de relación que tiene la referencia con la productividad o la experiencia en el puesto solicitado, por ejemplo Zerilli (1973) menciona que las referencias más útiles, con respecto a la experiencia de trabajo, son aquellas obtenidas por patronos anteriores, por otro lado Flippo (1978) y Smith y Wakeley (1988) coinciden en que es más significativo o de más valor para efectos de contratación referencias relacionadas con elementos sobre integridad y moral porque estos forman parte del individuo y de alguna manera se reflejan en el trabajo.

Otro aspecto o detalle que hay que examinar en la solicitud de empleo es ese que hace alusión a la maquinaria, herramientas y/o equipo que maneja el candidato y que por lo regular es un pequeño apartado que pregunta o da la pauta al candidato para que menciona las máquinas de taller u oficina que sabe manejar o que otros trabajos o funciones domina (ver fig. 1, 2, 3 y 5), o como en la solicitud de la figura 6 que invita al candidato a escoger y marcar de entre una variedad de actividades las que desarrolle de mejor manera, en forma regular o que tenga poco dominio. Al parecer la finalidad que se persigue con este tipo de preguntas es la de ubicar mejor al candidato pero de nada sirve preguntar esto si lo que estamos buscando es un buen elemento cuyo perfil esta bien definido, por ejemplo, si lo que necesitamos es un contador con conocimientos en control de inventarios y manejo de últimas entradas y primeras salidas, para que sirve saber si tiene nociones de carpintería o que sabe utilizar máquina de escribir si por la naturaleza del trabajo no va hacer uso de estos conocimientos.

Algo que también se estila mucho preguntar en la solicitud de empleo en una sección llamada estado de salud y hábitos personales (ver fig. 1, 2 y 3) y en la figura 5 conocida como actividades sociales y pasatiempos y diversiones, es acerca de la participación social y el tiempo libre del candidato, en realidad no se

ve la utilidad que puedan aportar dichos datos con respecto a las cualidades del candidato para el puesto, a menos que se desee, ingenuamente, creer que el saber si el candidato esta inscrito en organizaciones deportivas, culturales o políticas, permite especificar o relacionar algún comportamiento en estas actividades con el del trabajo; o también se quiera suponer, partiendo de la frase célebre de Juvenal "nuestras preces deben ser que tengamos la mente sana en un cuerpo sano", que el hecho de que el hábito de hacer ejercicio o alguna actividad física influya para que se tenga buena "salud" psicológica, lo cual tampoco tiene sustento o evidencia empírica.

Para evidenciar como los datos obtenidos referentes a pasatiempos y actividades sociales son superfluos, vamos a tomar como ejemplo la siguiente pregunta: ¿cuál es su pasatiempo favorito?, muchos de los aspirantes contestan que leen y/o escuchan música, esta respuesta no es más que una distorsión porque quizás la única actividad recreativa a que suele entregarse el aspirante consista en simplemente en beberse una cerveza mientras mira por televisor un partido de futbol, el candidato al dar lectura a la pregunta puede considerar que debería interesarse por asuntos más culturales como la música y la lectura y por eso da esta respuesta, sin embargo, no es así; además de acuerdo con Aguado, Del Campo y Montero (2002) los mexicanos leemos menos de un libro en promedio en un año y nuestra producción anual de títulos y ejemplares es de 18 097 contra 110 155 que se producen en el Reino Unido.

En último análisis pasamos a la sección de información general en donde se encuentran una gran variedad de elementos o que más bien es como la parte miscelánea de la solicitud, en donde se colocan todas aquellas preguntas que no tienen cabida en alguna otra sección y que tienen poco o nada que ver con la experiencia del candidato, sin embargo, tienen mucho que ver con las políticas de la empresa, las preguntas son referentes a algunos de los siguientes rubros:

- o Otros ingresos.

- o Trabajo del cónyuge.
- o Dependientes económicos.
- o Información familiar.
- o Parientes en la empresa.
- o Créditos.
- o Seguros y fianzas.
- o Afiliación a sindicatos.
- o Ingresos y egresos mensuales.
- o Importancia que tiene para la persona vivir en otra localidad.
- o Turnos que le agradan.
- o Salario que le gustaría percibir.
- o Estado de salud.
- o Fecha en la que puede presentarse a trabajar.
- o Tiempo o distancia entre la empresa y la casa del solicitante.

En la solicitud de empleo se debe intentar averiguar algo acerca de la experiencia laboral del solicitante y de su formación ya que la experiencia pasada sirve como referencia del rendimiento futuro, y de cierto modo algunos factores de tipo psicológico que influyen en el comportamiento laboral del aspirante, sin embargo, en la solicitud de empleo la organización se empeña en sustraer datos de carácter demográfico o situacional como son: el estado civil, hábitos de diversión, aficiones, etc., y en esta sección de la solicitud de empleo tampoco hay excepciones.

Por ejemplo, se le pregunta al candidato si tiene otros ingresos o si su cónyuge trabaja (fig. 1, 2 y 3) o ¿cuál es la fuente de los ingresos extra? (fig. 5); el que nuestro candidato tenga otro ingreso o su cónyuge le apoye –algo que cada vez se vuelve más normal, más por necesidad que por otra cosa- no significa que el aspirante este menos o más apto, parece más bien una declaración de bienes que una solicitud, en todo caso si se requiere saber este dato, es mejor averiguarlo por medio de un estudio socioeconómico o en la entrevista.

En esta sección se hace la invitación al candidato a que indique quiénes son sus dependientes económicos y familiares (fig. 1, 2, 3 y 4), y en algunos casos parece que quieren conocer el árbol genealógico del aspirante (ver fig. 5 y 6), como se puede observar preguntar por esta información es práctica regular, pero poco útil, de que sirve saber si nuestros padres son finados o todavía viven, su domicilio y ocupación, lo mismo que de nuestros hermanos, cónyuge e hijos; quizás en su momento sirvió para detectar si teníamos familiares en la misma empresa o para saber si se procede de una familia bien, pero para eso se pregunta al candidato en otro apartado si tiene familiares y/o amigos que laboren en ésta (fig. 2, 4, 5 y 6), lo cual lleva a pensar que probablemente este duplicada la intención conocer estos datos, de hecho no existe una explicación que justifique el por qué queremos saber de la familia del aspirante o para qué. Con respecto a la pregunta ¿tiene usted familiares o amigos trabajando con nosotros?, es igual de injustificable, además de embarazosa y engorrosa porque el candidato no sabe si una respuesta positiva constituye algo favorable (para muchas empresas lo es, por lo menos en nuestro país, en donde *la palanca* cuenta más que cualquier otra cosa) o perjudicial (otras lo consideran así) para sus posibilidades de ingreso, ¿qué utilidad podría tener dicha pregunta?, seguramente para evitar que ingrese alguien a quien *no conocemos*, ya que como se había mencionado en nuestro país aun persiste la cultura de la palanca o el apadrinamiento, incluso hay empresas en las que para poder pertenecer a éstas es requisito indispensable ser hijo de alguien quien ya esta dentro de la organización, existen otras empresas en las que literalmente se compra el puesto, en donde al mejor postor le es otorgado el puesto. Otra suposición que rodea a esta pregunta es que se cree, de manera errónea, que cuando aceptamos que ingrese a la organización alguien que es familiar o que es recomendado es porque se verán comprometidos a desempeñarse de manera excepcional, nada más lejano de la realidad, es común que la gente recomendada, por el mismo hecho de sentirse apoyada, no se comprometa con el trabajo y por consecuencia no se desempeñe como debe, por el contrario las personas que no son *conocidas* y recomendadas logran un mejor

desempeño, como agradecimiento por la oportunidad brindada, desde luego no podemos generalizar estas afirmaciones, pero son una realidad.

En varias solicitudes de empleo se quiere comprobar las deudas o créditos de los candidatos (fig. 1, 2 y 3) en algunas otras se trata de hacer lo mismo pero por medio de otro tipo de preguntas como por ejemplo, ¿esta pagando su casa u otros? (fig. 5). Tal información no se puede fiar en la lógica de una inferencia o suposición ¿qué relación existe entre deudas y rendimiento de trabajo?, se podría suponer que las personas que tienen deudas son inestables y no han de dar un buen rendimiento; pero con la misma razón se podría pensar que la deuda puede actuar como fuerza motivadora, por lo cual esta información debe ser objeto de una validación empírica y no basarse en inferencias, desgraciadamente esta información se manipula de esta última forma, llevando así a la solicitud de empleo a convertirse en un instrumento poco confiable. Lo mismo sucede con los seguros y fianzas, en varias o solicitudes se observa que preguntan si se ha estado afianzado o si se cuenta con un seguro de vida, por ejemplo, ver figuras 1, 2, 3 y 6, esta información no nos indica nada con respecto a la experiencia del candidato.

Otros elementos o preguntas que no tienen ningún sentido o fin son los que hacen referencia a la afiliación de sindicatos, turnos de más agrado, disponibilidad para cambiar de lugar de residencia, tipo y color del automóvil, estado de salud y tiempo ocupado en el desplazamiento del empleo hasta la casa del solicitante. Además ¿por qué preguntar a los candidatos si viven en casa propia o rentada?, o si ha tenido antecedentes penales, estas preguntas parecen ser poco útiles, con respecto a la experiencia del candidato, sin embargo, tienen mucho que ver con la políticas de la empresa .

En el caso de los antecedentes penales son muy pocas las solicitudes que los requieren (ver fig. 6) el proporcionar este tipo de información puede resultar incómodo para el candidato ya que en caso de que se confirme un problema con

la autoridad, por la razón que sea, se podría tomar esto de una manera negativa por parte de la empresa (ya sea por prejuicio o política), sin embargo, cabría también la posibilidad de que un candidato con antecedentes no favorables resultara ser un buen empleado, debido a su agradecimiento por la oportunidad de ganarse la vida de una manera honesta.

¿Esta dispuesto a cambiar de lugar de residencia?, es una pregunta que encontramos en todas las solicitudes de empleo (ver fig. 1, 2, 3, 4, 5 y 6) y no hay duda de que es una pregunta que se puede evitar desde el momento mismo de el reclutamiento, al momento de emitir nuestro anuncio o convocatoria podemos hacer mención de que los candidatos deben estar dispuestos a viajar y/o cambiar de lugar de residencia, siempre y cuando así lo requiera el puesto, si no lo requiere, entonces no hay por qué preguntarlo. Lo mismo sucede cuando le preguntan al candidato si tiene auto propio (fig. 1, 3 y 4), esto también se puede evitar si desde un principio, en el reclutamiento se menciona.

Por último encontramos que se suele preguntar al candidato por su estado de salud, para hacer un lado todo tipo de dudas respecto a este tema el candidato tiene que someterse a un examen médico con alguien especializado para que se pueda determinar si las condiciones físicas de éste le permiten desempeñar eficientemente el trabajo, el explorar de manera escrita el estado de salud del aspirante no es conveniente, no podemos confiarnos en las declaraciones de éste; el buen estado de salud del candidato o sus posibles disminuciones o defectos físicos solo pueden ser establecidos de manera objetiva por un reconocimiento médico.

CONCLUSIONES

La necesidad de evaluar las potencialidades de los hombres es importante para la industria, el éxito en el trabajo por parte de un individuo, con la consecuente satisfacción personal y lo que esto le proporciona, añadido a la naturaleza y la suma de su contribución al progreso y los beneficios de la empresa para la cual trabaja, están directamente relacionados a que los requisitos del trabajo correspondan a las capacidades individuales; para lograr esto es preciso perfeccionar instrumentos de medición que permitan conocer de manera más precisa las capacidades del individuo para la ejecución con éxito en distintas situaciones de trabajo, pero no sólo se trata de buscar *el hombre adecuado para el puesto adecuado* también hay que asistir a los candidatos en la delicada tarea de saber con quiénes compartirán sus jornadas de trabajo y que en última instancia constituirán la estructura social de la empresa, porque las metas de la empresa se alcanzarán no solo cuando se de el éxito financiero de la empresa, sino también el bienestar general del trabajador, el cual se verá reflejado cuando el trabajador encuentre gusto, satisfacción y éxito en su labor.

Uno de esos instrumentos de medición es la solicitud de empleo cuyo análisis arroja que la información obtenida por ésta es superficial, además de que se hacen un sin número de suposiciones e inferencias que tratan de relacionar datos como el estado civil, el sexo, la edad, la escolaridad, etc., con la eficiencia en el puesto; esto desde luego no tiene sustento y lejos de ayudar, limita la utilidad de la solicitud. Así pues las solicitudes de empleo revisadas ponen en evidencia que éstas se han estado utilizando de manera errónea y ha adquirido un carácter de mera formalidad burocrática constituyéndose así como una larga relación de preguntas que tocan aspectos superfluos y de escasa utilidad, dejando de lado elementos valiosos que ayuden a conocer mejor las habilidades, aptitudes y experiencia de los candidatos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Podemos afirmar que la solicitud de empleo es el primer elemento importante dentro del proceso de selección de personal que el psicólogo debe apreciar, en el sentido de que debe señalar y precisar las características básicas del candidato al puesto, así como también debe cubrir los aspectos importantes de la requisición de empleo. Al mismo tiempo es menester del seleccionador no perder de vista los elementos básicos que de la solicitud emanan para poder dar paso a la entrevista, ahora bien, es válido hacer muchas preguntas pero siempre y cuando haya una correspondencia entre la solicitud de empleo y la requisición de empleo la cual depende de las características que se requieren del candidato para el puesto, las políticas de la empresa y del análisis de puestos.

Aunque no es posible elaborar una solicitud estándar para todos los puestos y todas las situaciones, si es posible tener una solicitud para personal de confianza y otra para personal sindicalizado adaptadas a las circunstancias particulares de cada empresa, de tal manera que se asegure que la información otorgada por el candidato sea la pertinente para evaluarlo lo más precisamente posible y determinando al mismo tiempo si el aspirante posee las especificaciones críticas para ocupar el puesto. El análisis de la solicitud de empleo muestra una serie de inconsistencias en ésta y sugiere un cambio de fondo en su contenido para mejorar su estructura, uso y composición concibiendo de esta manera a una solicitud de empleo eficaz que con un breve repaso u ojeada nos pueda sugerir si es factible o no entrevistar al candidato.

Algo que debe tener presente el seleccionador es que su labor es la de un artesano que tiene que conjugar los intereses de la empresa con los del candidato para un bien mutuo, porque de nada le sirve conocer las características del puesto, las políticas, objetivos y metas de la empresa, si no toma en cuenta la historia personal, única e irrepetible de los candidatos. Con esto queremos decir que para desempeñar un puesto de manera exitosa no sólo basta con que el candidato cuente con la experiencia y conocimientos necesarios sino que también cuente con las características conductuales requeridas, es decir, con la misma

solicitud de empleo analizar si el aspirante cuenta con los elementos necesarios para trabajar en la compañía o si su peculiar forma de ser contrasta o es afín con la forma de ser de la empresa y con la cultura organizacional, porque en los últimos años con la implantación de los sistemas de calidad ISO-9000 e ISO-14001, encontramos que las organizaciones han desarrollado nuevas rutinas, normas y formas de hacer las cosas; las tradiciones, reglas, descripciones de cargos y hasta el vocabulario han cambiado de tal manera que cualquier persona que aspire a entrar a la organización debe aprender sobre su cultura. Al mismo tiempo la solicitud debe recabar información que permita reconocer conductas del candidato (trato hacia los demás, integración social, fobias, motivación, valores, actitudes, entre otras) que también de alguna manera tienen su influencia en el comportamiento y desempeño laboral.

Por ejemplo, si lo que buscamos es un supervisor para cubrir una vacante y tenemos 25 solicitudes ¿se entrevistan a los 25 candidatos?, por supuesto que no, es prácticamente imposible dedicar tanto tiempo a cada uno de los candidatos, pero si contamos con una solicitud adecuada podemos escoger de 3 a 5, es decir, si en nuestra solicitud las preguntas críticas están directamente relacionadas con las habilidades y características requeridas para un buen desempeño y/o con la naturaleza del trabajo a desarrollarse, además de su intensidad y duración, una breve revisión de ésta nos permitirá sacar conclusiones básicas pero necesarias para determinar si el aspirante justifica una mayor consideración y atención para la primera entrevista, del mismo modo se ahorra tiempo al acelerar la partida de los aspirantes que no van a ser considerados.

La solicitud de empleo debe mostrar aspectos básicos o genéricos del comportamiento en el medio laboral, así pues no proponemos un formato o estructura estándar sino que este trabajo es un primer intento susceptible de seguir siendo investigado, en donde creemos que la solicitud debe contener los datos generales del candidato, su grado máximo de estudios, su último empleo desempeñado y, como ya se hizo mención, preguntas relacionadas con la

naturaleza del trabajo, de tal manera que no se pida información impropia o innecesaria, tomando en cuenta elementos tales como: factores ambientales (altura, ruido, calor, frío, contaminación del aire, espacios cerrados o al aire libre, entre otros), naturaleza del trabajo (intensidad, posición, ritmo, duración, etc.) y factores psíquicos (adaptación, actitud, aprendizaje, trabajo en equipo, habilidades sociales, etc.). Estos aspectos adquieren relevancia al momento de tomar la decisión de entrevistar o no al candidato, imaginemos por ejemplo el caso de las secretarías, hay algunas que rechazan "servir café" y otras lo toman como algo natural, este tipo de comportamientos resultan propios de cada organización, nos estamos refiriendo al concepto de cultura (políticas de la empresa), es decir, la forma como se hacen y se dicen las cosas aquí, en este caso si la necesidad a satisfacer es que la secretaria sea "servicial" y ello implique servir el café, el selector tiene que respetar los criterios que de la requisición emanan; otro ejemplo es el de las plataformas petroleras, en donde se está expuesto al aislamiento parcial y temporal, compartiendo con desconocidos habitaciones reducidas y a varios kilómetros de tierra firme, estas condiciones exigen ciertas características de los candidatos que solo podremos conocer por medio de preguntas que ayuden a determinar si se le da mayor consideración al aspirante, por ejemplo: se le puede preguntar ¿con qué frecuencia visita a su padres?, ¿en su anterior empleo qué actividades de grupo realizó?, ¿cuánto tiempo dedica a las distracciones?, ¿cuántas veces a la semana permanece en casa?, etc., esto se pregunta para conocer algunos hábitos del candidato porque en las plataformas petroleras los trabajadores permanecen alrededor de 20 días y en tierra firme unos 10 días.

No creemos que exista un modelo de solicitud estándar por que las empresas son como organismos vivos, sistemas complejos con su propia dinámica y características, tampoco queremos decir que a través de la solicitud vamos a obtener toda la información necesaria para tomar una decisión de contratación, hay que apoyarse en otros instrumentos como la entrevista, las pruebas psicológicas, las pruebas de trabajo, etc., pero definitivamente la selección de personal comienza con la solicitud de empleo, entonces ¿por qué no convertir a

ésta en una herramienta valiosa que nos permita ahorrar tiempo?, y que sea el filtro para decidir si entrevistamos al candidato o no, contribuyendo del mismo modo a realizar una selección exitosa.

Tenemos que reconocer que la psicología -en cuanto al proceso de selección se refiere- ha puesto un mayor énfasis en el reclutamiento, en el análisis de puestos o en la entrevista y que en cambio en la solicitud de empleo hay un descuido o aletargamiento que la llevo a ser rebasada, si en algún momento la solicitud cumplió con su propósito en la actualidad ya no lo hace, las empresas mexicanas se encuentran inmersas en una economía globalizada por lo que enfrenta retos de modernización en sus diferentes áreas o departamentos, la selección de personal es una actividad que se ve obligada a mejorar permanentemente y como consecuencia la solicitud de empleo tiene que cambiar o estarse actualizando de manera constante.

Finalmente el análisis de la solicitud de empleo lleva a buscar y plantear mejores elementos en dos aspectos: a) estructural y b) funcional, es decir, en la estructura que actualmente tiene la solicitud de empleo se observa que no se hace ningún énfasis en los aspectos psíquicos del individuo más bien se hace en aspectos o datos de características censables o administrativos; en cuanto a la funcionalidad, se nota que la solicitud de empleo no se está utilizando para ser la base sino que se le utiliza como un guión al comprobar de manera literal y en el mismo orden del formato de solicitud la información otorgada por el candidato, lo cual trae como consecuencia la repetición de la información al entrevistar el seleccionador a los candidatos sin tener en sus manos la toma de decisión de a quien entrevistar, la función de la solicitud de empleo como propósito debe estar orientada a la toma de dicha decisión, se entrevista o no al candidato a partir de la valoración de la solicitud de empleo, porque ésta debe de estar ponderada de todas las condiciones que emanan de la orden de requisición, sueldo o salario aprobado, aspectos psicológicos y políticas de la empresa.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. y López, A. (1996) *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*. México: Limusa.
- Aguado, D.; Del Campo, M. y Montero, I. (2002) *111 indicadores para tomarle el pulso a México, Este País*, México, núm. 133, Abril.
- Amaro-Guzmán, R. (1990) *Administración de personal*. México: Limusa.
- Arias-Galicia, L. F. (1986) *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Arias-Galicia, L. F. y Heredia-Espinosa, V. (2001) *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Ballesteros, P. R. (1982) *La psicología aplicada a la empresa*. Barcelona: CECSA.
- Bass, M. B. (1972) *Psicología de las organizaciones*. México: CECSA.
- Bellows, R. M. (1975) *Psicología personal en la industria y los negocios*. México: Diana.
- Bishop, M. (1984) *Supervisión dinámica*. México: Técnica.
- Blanco-Cohen, C. (1993) *Cómo seleccionar nuestro personal*. México: Limusa / Grupo Noriega.
- Blum, M. I. y Naylor, J. C. (1976) *Psicología industrial*. México: Trillas.
-

Braverman, H. (1975) ***Trabajo y capital monopolista: la degradación de trabajo en el siglo XX***. México: Nuestro Tiempo.

Chiavenato, I. (1995) ***Administración de recursos humanos***. México: McGraw-Hill.

Chruden, H. J. y Sherman, A. W. (1980) ***Administración de personal***. México: CECSA.

Chruden, H. J. y Sherman, A. W. (1986) ***Administración de personal: desarrollo de los recursos humanos***. México: Grupo Editorial Iberoamérica.

Constitución Política De los Estados Unidos Mexicanos (2002) México: ALCO.

Davis, K. y Werther, W. B. (2000) ***Administración de personal y recursos humanos***. México: McGraw-Hill / Interamericana.

Díaz, G. C. (1998) ***Proyecto de implementación de un nuevo proceso corporativo de selección de personal para Ford Motor Company de México***. Reporte de trabajo de licenciatura no publicado, Universidad Iberoamericana, México.

Dulcey-Ruiz, E. (1982) La gerontología: un análisis psicológico-social. ***Revista Latinoamericana de Psicología***. 14 (3) 305-324.

Dunnette, M. D. y Kirchner, W. K. (1986) ***Psicología Industrial***. México: Trillas.

Everett, M. y Roger, R. (1980) ***La comunicación de las organizaciones***. México: McGraw-Hill.

Finley, G. E. Y Delgado, M. (1981) La psicología del envejecimiento. **Revista Latinoamericana de Psicología**. 13 (3) 415-432.

Fleishman, E. A. y Bass, A. R. (1979) **Estudios de psicología industrial y del personal**. México: Trillas.

Flippo, E. B. (1978) **Principios de administración de personal**. México: McGraw-Hill.

French, W. L. (1991) **Administración de personal: desarrollo de recursos humanos**. México: Limusa.

Ghiselli, E. E. y Brown, C. W. (1959) **Psicología industrial: su aplicación al personal de empresas**. México: Letras.

Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2000) **Gestión de recursos humanos**. Madrid: Prentice Hall.

Grados, J. A. (2001) **Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal**. México: El Manual Moderno.

Guion, R. M. (1969) **Tests para selección de personal**. Madrid: Rialp.

Guth-Aguirre, A. (1999) **Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos**. México: Trillas.

Haller-Gilmer, B. V. (1976) **Tratado de psicología empresarial: relaciones humanas**. Tomo II. Barcelona: Martínez Roca.

Herrera, P. (1999) Asilos para ancianos ¡un retiro digno y productivo! **La Revista del Consumidor**. Junio No. 268.

Hinojosa-Sánchez, F. (1977) **Fuerza de trabajo**. México: Centro Nacional de Productividad.

Howell, W. C. (1979) **Psicología industrial y organizacional**. México: El Manual Moderno.

Huse, E. F. y Bowditch, J. L. (1980) **El comportamiento humano en la organización**. México: Fondo Educativo Interamericano.

ISO 9001 : 1994 **Modelo para el aseguramiento de calidad en diseño, desarrollo, producción, instalación y servicio** (interpretación SGS ICS).

ISO 9004 : 2000 **Sistemas de gestión de la calidad – Directrices para la mejora del desempeño** (interpretación SGS ICS).

ISO 14004 : 1996 **Sistemas de administración ambiental – Directrices, principios, sistemas y técnicas de soporte** (interpretación SGS ICS).

Korman, A. K. (1978) **Psicología de la industria y de las organizaciones**. Barcelona: Marova.

Ley Federal del Trabajo (2001) México: SISTA

Mahon, H. (1992) **Las personas: la clave para el éxito de su empresa**. Buenos Aires: Javier Vergara.

Martí-Mercadar, J. A. Y Desoille, H. (1993) **Medicina del trabajo**. Barcelona: Masson

Martínez-Leal, A. (1993) **Entrevista de selección**. México: Colección ISSSTE.

- Muchinsky, P. M. (1999) ***Psychology applied to work***. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Parkinson, M. (1999) ***Using psychology in business***. Hampshire: Gower Publishing Limited.
- Paniagua, T. S. (1997) ***Proceso de reclutamiento y selección para el desarrollo de grupos autodirigidos***. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad La Salle, México.
- Pigors, P. Y Myers, Ch. A. (1977) ***Administración de personal: un punto de vista y un método***. México: CECSA.
- Reyes-Ponce, A. (2001) ***Administración de personal. Relaciones humanas***. México: Limusa / Grupo Noriega.
- Richino, S. V. (1996) ***Selección de personal***. Buenos Aires: Paidós.
- Robbins, S. P. (1999) ***Comportamiento organizacional***. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez-Fernández, A. (1999) ***Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones***. Madrid: Pirámide.
- Romero-Betancourt, S. (1982) ***La administración de personal y su aplicación práctica en la empresa moderna***. México: CECSA.
- Schein, H. (1996) ***Psicología de la organización***. Madrid: Prentice-Hall.
- Schultz, D. P. (1995) ***Psicología industrial***. México: CECSA.
- Siegel, L. (1978) ***Psicología industrial***. México: CECSA.
-

Sikula, F. (1979) **Administración de recursos humanos en empresas.** México: Limusa.

Smith, H. C. y Wakeley, J. H. (1988) **Psicología de la conducta industrial.** México: McGraw-Hill / Interamericana.

Stanton, E. S. (1985) **Sistemas efectivos de solicitud y selección de personal.** México: Limusa.

Stefani, D. (1993) teoría de la acción razonada: una aplicación a la problemática de la internación geriátrica. **Revista Latinoamericana de Psicología.** 25 (2) 205-223.

Strauss, G. Y Sayles, L. (1981) **Personal: problemas humanos de la administración.** México: Prentice Hall.

Suárez-Díaz, R. (1983) **Hombres y empresas: una visión psicosociológica de la administración.** México: Trillas.

Swan, W. S. (1992) **Cómo escoger el personal adecuado.** Bogotá: Norma.

Thomae, H. (1982) Personalidad y envejecimiento. **Revista Latinoamericana de Psicología.** 14 (3) 325-339.

Zerilli, A. (1973) **Reclutamiento, selección y acogida del personal.** Bilbao: Deusto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Solicitud de Empleo

FECHA PUESTO SOLICITADO SUELDO MENSUAL DESEADO

Datos personales

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S) EDAD

DOMICILIO CALLE COLONIA CODIGO POSTAL

DELEGACION/MUNICIPIO ESTADO TELEFONO

PERSONAS QUE VIVE CON LUGAR DE NACIMIENTO FECHA DE NACIMIENTO

HIJOS PADRES ESTADO CIVIL NACIONALIDAD (ESPECIFICAR EN CASO DE OTRA)

CONYUGE FAMILIA SOLTERO (A) VIUDA

PADRES PARIENTES CASADO (A) OTRA

OTRAS PERSONAS OTRAS PERSONAS CASADO (A) OTRA

Documentacion

R.F.C. AFILIACION AL IMES CARTILLA DEL SERVICIO MILITAR PASAPORTE No.

CLASE Y NUMERO DE LICENCIA PARA CONDUCIR SIENDO EXTRANJERO ¿QUE DOCUMENTACION LE PERMITE ESTAR EN EL PAIS?

Estado de Salud y Habitos Personales

SU ESTADO DE SALUD ES: PRACTICA ALGUN DEPORTE PADECE ALGUNA ENFERMEDAD O SE ENCUENTRA EN ALGUNO DE LOS SIGUIENTES ESTADOS

BUENO NINGUNA EMBARAZO

REGULAR SI ALCOHOLISMO

MALO CUALES CUAL

¿PERTENECE A ALGUN CLUB DEPORTIVO (CUAL?) ¿EN QUE OCUPA SU TIEMPO LIBRE?

¿CUAL ES TU META EN LA VIDA?

Datos Familiares

NOMBRE(S) VIVE SEPARADO DOMICILIO OCUPACION

MADRE

PADRE

(ESPOSA) (CONCUBINA)

HIJOS

HIJOS

HIJOS

Escolaridad

NOMBRE DE LA ESCUELA DOMICILIO FECHA DE AÑOS TITULO

PRIMARIA

SECUNDARIA

NIVEL MEDIO SUPERIOR

NIVEL SUPERIOR

COMERCIAL

OTROS ESTUDIOS

Estudios Actuales

ESTUDIOS ESTUDIOS ESTUDIOS

FIGURA 1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conocimientos Generales

FUNCIONES QUE DOMINA

MÁQUINAS DE ESCRIBIR Y/O EQUIPOS DE TRABAJO QUE SEPA MANEJAR

IDIOMAS O CONOCIMIENTOS GENERALES DE OTRAS ÁREAS O DISCIPLINAS

Empio Actual y AnterioresCONCEPTO
NOMBRE DE LA EMPRESA

EMPLEO ACTUAL O ULTIMO

EMPLEO ANTERIOR

EMPLEO ANTERIOR

DEL AL

GÉNERO

DOMICILIO

TELÉFONO

PUESTO

ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS

NOMBRE DE SU JEFE INMEDIATO

SUELDO FINAL

MOTIVO DE SEPARACION

SINDICATO AL QUE PERTENECE

PODERES PODER INFORMACION DE LISTED
BAJO APOY QUE?**Referencias Personales**

NOMBRE

DOMICILIO

TELÉFONO

RELACION

DIRECCION

Datos Económicos

TIENE OTRAS INGRESOS

SI

NO

IMPORTE GENERAL \$

VIVE EN CASA PROPIA O CON SUS PADRES

SI

NO

VALOR PROPIEDAD \$

TIENE AUTOMOTOR PROPIO

SI

NO

VALOR \$

HA ESTADO AFILIADO

SI

NO

TIPO DE PAFIDA

Datos Adicionales

CÓMO BAJO DE ESTE EMPLEO

PERMISIVO

ASISTENCIA

ASISTIDO

OTRO

TIENE FAMILIARES Y/O AMIGOS QUE LABOREN EN ESTA EMPRESA

SI

NO

NOMBRE Y DIRECCION DE LA EMPRESA

PUEDE EN SU CASO PRESENTARSE A UNO O VARIOS

SI

NO

EN CASO DE ACCIDENTE ASISTIR A

NOMBRE

TELÉFONO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SOLICITUD DE EMPLEO

Fecha	Puesto deseado	Sueldo mensual deseado
-------	----------------	------------------------



DATOS PERSONALES

Apellido paterno	Apellido materno	Nombre (s)		Edad
Domicilio	Colonia	Zona postal	Telefono	Sexo
Lugar de nacimiento	Fecha de nacimiento		Nacionalidad	
Vive con:	Estructura		Peso	
Personas que dependen de usted		Estado civil		

DOCUMENTACIÓN

Req. Fed. de Contribuyentes No.	Afiliación al seguro social	Pasaporte No.
Tiene licencia de manejo	Clase y número de licencia	

ESTADO DE SALUD Y HÁBITOS PERSONALES

¿Como considera su estado de salud actual?		¿Padece de alguna enfermedad crónica?	
¿Practica usted algún deporte?	¿Pertenece a algún club social o deportivo?	¿Cual es su pasatiempo favorito?	
¿Cual es la meta de su vida?			

DATOS FAMILIARES

Nombre	Vive	Domicilio	Ocupación
Padre			
Madre			

ESCOLARIDAD

Nombre de la escuela	Domicilio	Fecha		Años	Título recibido
		De	A		
Primaria					
Secundaria					
Preparatoria					
Profesional					
Estudios que está efectuando en la actualidad:					
Escuela					

FIGURA 2

Margen:

Gráfico:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONOCIMIENTOS GENERALES

Máquinas de oficina que sabe manejar	

EMPLEOS ANTERIORES

Concepto	Ultimo	Anterior	Anterior
Tiempo trabajando			
Nombre de la compañía			
Domicilio			
Teléfono			
Puesto			
Salario			
Motivo de salida			

¿Podemos solicitar informes de usted?

REFERENCIAS PERSONALES

Nombre	Domicilio	Teléfono	Ocupación	Tiempo de conocerse

DATOS GENERALES

DATOS ECONÓMICOS

¿Como supo de este empleo?	¿Tiene usado otros ingresos?
¿Tiene perfiles trabajando en esta empresa?	¿Su conyuge trabaja?
¿Ha estado atizado?	¿Vive en casa propia?
¿Ha estado afiliado a algun sindicato?	¿Paga renta?
¿Tiene seguro de vida?	¿Tiene sustento propio?
¿Puede viajar?	¿Tiene deudas?
¿Esta dispuesto a cambiar de residencia?	¿Cuanto gana mensualmente?
¿Fecha que podria presentarse a trabajar?	¿A cuanto ascendien sus gastos mensuales?

FIGURA 2 (CONTINUACIÓN)

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Solicitud de Empleo

Favor de llenar esta solicitud en forma manuscrita
NOTA: La información aquí proporcionada será tratada confidencialmente.

Fecha

Puesto que Solicita

Sueldo Mensual Deseado

FOTOGRAFIA
RECIENTE

Datos Personales

Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres		Edad	
DIRECCION		Ciudad		Telefono		Sexo <input type="radio"/> M <input type="radio"/> F	
Lugar de nacimiento						Fecha de nacimiento	
Vive con <input type="radio"/> Solo <input type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Parientes <input type="radio"/> Solo						Estado	
Permanencia que desea en el Estado						Escriba Civil <input type="radio"/> Soltero <input type="radio"/> Casado <input type="radio"/> Viudo <input type="radio"/> Separado	
Hijos		Conyugue		Padres		Otro	

Documentación

Cuenta Única del Registro de Población (CULRP)		AFORE	
No. Fed. de Contribuciones Inc.		Número de Seguridad Social	
Cuenta de Ahorro		Cuenta de Ahorro	
Clase y No. de Licencia		Pasaporte No.	
Si es extranjero que documento le permite trabajar en el País			

Estado de Salud y Hábitos Personales

¿Actualmente, ¿sufre alguna enfermedad crónica?		¿Fumador o ex-fumador?	
¿Sufre de alguna discapacidad?		¿Consumo de alcohol?	
¿Consumo de drogas?		¿Consumo de medicamentos?	

Datos Familiares

NOMBRE		VIVE EN		DIRECCION		OCUPACION	
Padre		Madre		Esposa		Hijos	
Nombres y edades de sus hijos							

Educación

NOMBRE DE LA ESCUELA		DIRECCION		DE		FECHAS		AÑOS		TITULO RECIBIDO	
Primaria											
Secundaria o Prevocacional											
Preparatoria o Vocacional											
Profesional											
Comercial u Otro:											

FIGURA 3

ESTADISTICA QUE PROPORCIONA EL ACTUANDO

Elaborado por: Encargado Asistente Otro



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conocimientos Generales

Que idiomas domina _____

Que funciones de planta domina _____

Máquinas de oficina o taller que sepa manejar _____

Software que domina _____

Otras funciones que domina _____

Empleo Actual y Anteriores

CONCEPTO	EMPLEO ACTUAL O ÚLTIMO	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR
Término que presta sus servicios				
Número de la empresa				
Dirección				
Teléfono				
Apellido que desempeñaba				
Supidos	Indicador			
Nombre de su institución				
Nombre de su jefe directo				
Función de su jefe directo				
Podría hacer buenas referencias internas de usted	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No

Referencias Personales

NOMBRE	DIRECCION	TELEFONO	OCCUPACION	TIEMPO DE CONOCERLO

Datos Generales

¿Cómo se inició de este empleo?

Lanzado Otro medio: ¿cuál? _____

¿Habría desempeñado trabajo en esta Empresa?

No Sí: ¿cómo? _____

¿Ha sido contratado?

No Sí: ¿cómo? _____

¿Ha sido contratado en otros empleos?

No Sí: ¿ya cuál? _____

¿Tiene seguro de vida? _____

No Sí: nombre de la Cia _____

¿Dónde vive? _____

No Sí: ¿razones? _____

¿Estaría dispuesto a cambiar su lugar de residencia?

No Sí: ¿razones? _____

¿Tiene algún otro negocio o trabajo? _____

Datos Económicos

¿Tiene otros empleos?

No Sí: ¿cuántos? _____

¿Su compañía trabaja?

No Sí: ¿cómo? _____

¿Vive en esta ciudad?

No Sí _____

¿Hace rentas?

No Sí: _____

¿Presta algún otro servicio?

No Sí: _____

¿Tiene deudas?

No Sí: ¿con quién? _____

¿Cuánto aporta al ahorro?

No Sí: _____

¿A cuánto asciende sus gastos mensuales?

No Sí: _____

Hago constar que mis respuestas son verdaderas

Fecha del cuestionario _____

FIGURA 3 (CONTINUACION)

Autenticación

Nombre, Fecha y Firma _____

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DATOS PERSONALES

FECHA REG.			
FUENTE		SUELDO SOLICITADO	
DOMICILIO		COLONIA	CIUDAD
C.P.	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	LUGAR DE NACIMIENTO
NACIONALIDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	
LUGAR Y FECHA DE MATRIMONIO		REG. FED. CAUS.	No. AFILIACION IMSS
		No. CARTILLA	
TELEFONO DOMICILIO		TELEFONO OFICINAS	TELEFONO RECADO
		CED PROFESIONAL	

DATOS FAMILIARES

NOMBRE	OCCUPACION	EDAD	DOMICILIO
PADRE			
MADRE			
ESPOSA(O)			
HIJO(S)			
TRABAJA SU ESPOSA(O) DONDE: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			

ESCOLARIDAD

	NOMBRE DE LA ESCUELA	AÑOS CURSADOS	FECHAS DE GRADUACION	OBTUVO DIPLOMA, CERTIFICADO O TITULO
PRIMARIA				
SECUNDARIA O PREVOCACIONAL				
PREPARATORIA O VOCACIONAL				
UNIVERSIDAD O TECNOLOGICO				
COMERCIAL O TECNICA				
CARRERA				HORARIO DE ESTUDIO
¿ESTUDIA UD. ACTUALMENTE? ¿QUE ESTUDIA?				
¿HABLA UD INGLÉS? S: <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> OTROS: IDIOMAS:				

OTROS ESTUDIOS

NOMBRE DEL CURSO	INSTITUCION	DURACION
FIGURA 4 (CONTINUACIÓN)		

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

HISTORIA LABORAL

NOMBRE DE LA COMPAÑIA			GIRO
DOMICILIO			
FECHA DE INGRESO	PUESTO INICIAL	DEPARTAMENTO	SUELDO INICIAL \$
FECHA DE SEPARACION	PUESTO FINAL	DEPARTAMENTO	SUELDO FINAL \$
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO	PUESTO DEL JEFE INMEDIATO		TELEFONO
DESCRIPCION DE LABORES		MOTIVO DE SEPARACION DE LA CIA.	

NOMBRE DE LA COMPAÑIA			GIRO
DOMICILIO			
FECHA DE INGRESO	PUESTO INICIAL	DEPARTAMENTO	SUELDO INICIAL \$
FECHA DE SEPARACION	PUESTO FINAL	DEPARTAMENTO	SUELDO FINAL \$
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO	PUESTO DEL JEFE INMEDIATO		TELEFONO
DESCRIPCION DE LABORES		MOTIVO DE SEPARACION DE LA CIA.	

NOMBRE DE LA COMPAÑIA			GIRO
DOMICILIO			
FECHA DE INGRESO	PUESTO INICIAL	DEPARTAMENTO	SUELDO INICIAL \$
FECHA DE SEPARACION	PUESTO FINAL	DEPARTAMENTO	SUELDO FINAL \$
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO	PUESTO DEL JEFE INMEDIATO		TELEFONO
DESCRIPCION DE LABORES		MOTIVO DE SEPARACION DE LA CIA.	

NOMBRE DE LA COMPAÑIA			GIRO
DOMICILIO			
FECHA DE INGRESO	PUESTO INICIAL	DEPARTAMENTO	SUELDO INICIAL \$
FECHA DE SEPARACION	PUESTO FINAL	DEPARTAMENTO	SUELDO FINAL \$
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO	FIGURA 4 (CONTINUACION)		TELEFONO
DESCRIPCION DE LABORES		MOTIVO DE SEPARACION DE LA CIA.	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿A TRAVÉS DE QUÉ PERSONA O MEDIO LLEGO USTED A NUESTRA CIA.?		
¿HA TRABAJADO ANTERIORMENTE CON NOSOTROS? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	DESDE:	HASTA: DEPTO. & EMPRESA:
¿TIENE UD. PARIENTES EN LA COMPAÑÍA? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NOMBRE:		
¿PODEMOS SOLICITAR INFORMES DE UD.? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> RAZONES:		
¿ESTÁ DISPUESTO A CAMBIAR DE LUGAR DE RESIDENCIA?		
¿ESTÁ DISPUESTO A VIAJAR? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
¿TIENE USTED AUTOMOVIL PROPIO?	CLASE DE LICENCIA:	
¿PERTENECE O HA PERTENECIDO A ALGUNA ASOCIACION SINDICAL?	¿CUAL?	
¿ESTARIA USTED DISPUESTO A TRABAJAR EN TURNOS?		
¿A PARTIR DE QUE FECHA PODRIA INGRESAR A NUESTRA COMPAÑIA?		
¿ESTÁ DISPUESTO A SOMETERSE A EXAMEN MEDICO DE ADMISION? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
¿ESTÁ DISPUESTO A REALIZAR PRUEBAS PSICOLOGICAS? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		

REFERENCIAS

NOMBRE	DIRECCION	TELEFONO

FIRMA

FECHA

GRUPO ENSERVA LE AGRADECE SINCERAMENTE EL HABER PRESENTADO ESTA SOLICITUD DE EMPLEO

PARA SER LLENADO POR EL JEFE DE LA VACANTE

FECHA DE INGRESO _____	CONTRATO POR: _____	DIAS _____
PUESTO _____	DEPARTAMENTO _____	
JEFE INMEDIATO _____	SUELDO INICIAL \$ _____	
FIGURA 4 (CONTINUACIÓN)		
FIRMA DEL JEFE INMEDIATO _____		

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

REGISTRO No.	LUGAR Y FECHA DE REGISTRO	FUENTE DE REGISTRAMIENTO
--------------	---------------------------	--------------------------



CERVECERIA MODELO. S. A. DE C. V.

LAGO ALBERTO No 11A

MEXICO 17, DF.

[REDACTED]

FOTOGRAFIA
RECIBIDA

DATOS PERSONALES							
NOMBRE COMPLETO		PATERNO		MATERNO		NOMBRE	
SEXO		EDAD		ESTATURA		PESO	
DOMICILIO							
CALLE				COLONIA Y C. ZONA POSTAL		MUN. A. D. C. M. M. T. D. F.	
ENTRE QUE CALLES CALZA				TELEFONO		ESTADO	
NO. REG. REC. DE CAUS.				NO. & SOCIAL		NO. CARTILLA	
LIBRETA DE				LIBRETA DE		LIBRETA DE	
LIBRETA DE				LIBRETA DE		LIBRETA DE	
VIVE EN CASA PROPIA		RENTA CASA Y PAG. A. MEX.		EST. PAGANDO SU CASA		CASA DE HIPOTECA	
SOLTERO		CASADO CIV.		PELADO CIV.		VIUDO	
CASADO IGLESIA		LUGAR		LUGAR		LUGAR	
LUGAR DE NACIMIENTO				FECHA DE NACIMIENTO		NACIONALIDAD	
PUESTO SOLICITADO				TÍTULOS FUERTES PARA LOS QUE SE CONSIDERE AMPLI.		SUELDO SOLICITADO	

ESTUDIOS					
NIVEL	ESPECIALIDAD O PROFESION	FECHAS	NOMBRE DE LA INSTITUCION	LUGAR	CREDITO
	PRIMARIA	IDE			
	SECUNDARIA	IDE			
	COMERCIAL	IDE			
	PRE PAUTONOMIA/OCCASIONAL	IDE			
	TECNICA O SUPERIOR PROFESIONAL	IDE			
	PROFESIONAL	IDE			
	POST GRADO	IDE			
	OTROS	IDE			

ESTUDIA ACTUALMENTE	SI	NO	LUGAR ESTUDIO	EN QUE ESCUELA	HORARIO DE CLASES	GRADO QUE CURSA
---------------------	----	----	---------------	----------------	-------------------	-----------------

ESCRIBAN	HABLA	LEE	ESCRIBE	FORMA EN QUE ADQUIRIÓ LAS CONOCIMIENTOS
----------	-------	-----	---------	---

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CURSOS O SEMINARIOS

INSTITUCION	FECHA	TEMAS	LUGAR	ORGANIZADO POR

ACTIVIDADES SOCIALES

RODRIJEDADES O ASOCIACIONES OFICIALES, PROFESIONALES, CULTURALES, ETICA, QUE PERTENECES O HA PERTENECIDO	FECHA	FECHAS
POSTO OCUPADO	DE	A

RELIGION: _____

ORGANIZACIONES SINDICALES

¿A QUE ORGANIZACIONES O SINDICATOS LABORALES PERTENECES O HA PERTENECIDO Y QUE PUESTOS HA OCUPADO?

PARTIDOS POLITICOS: _____

PASATIEMPOS Y DIVERSIONES

PLANTAS, CINE, FOTOGRAFIA, LECTURA, DEPORTES, ETC.

DISPONIBILIDAD

¿ESTA DISPUESTO A VIAJAR? SI NO

¿CANTIDAD DE AÑOS AL MES? _____

¿CUANTO DE LOS INGRESOS ESTIMA? _____

¿A CAMBIAR DE RESIDENCIA? SI NO

¿PUEDE ROTAR TURNO? SI NO

¿TIENE INGRESOS EXTRA A SU SUeldo? SI NO

¿LEONA EN LA OBT. PAIS DE ORIGEN A LABORAR EN CUALQUIER INDUSTRIA?

FIGURA 5 (CONTINUACION)

¿HA SIDO AFILIADO? SI NO

¿COMO LAVE COMPANIA? _____

¿PERMANE CANTIDAD? _____

¿FECHA DEL U. TRABAJO - ARREBO MENCION? _____

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

OPINION DEL ENTREVISTADOR

NOMBRE _____

OPINION DEL JEFE DE DEPARTAMENTO

NOMBRE _____

PARA USO EXCLUSIVO DE LA GERENCIA DE RELACIONES INDUSTRIALES

EX. FISICO EX. TECNICO EX. MEDICO EX. INGENIERIA

TRAMITES REALIZADOS			NOMBRE DEL ENTREVISTADOR	DEPARTAMENTO	OBSERVACIONES	FIRMA
FECHA	TIPO	ESTADO				

DATOS DE CONTRATACION

DEPARTAMENTO AL QUE INGRESA _____

PUESTO QUE OCUPA _____

PERIODO DE PRUEBA _____

OBSERVACIONES _____

FIGURA 5 (CONTINUACION)

No. del DEPTO. RECLUT. y RELACIONES INDUSTRIALES

FECHA _____

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

GRUPO PROLESA

SOLICITUD DE EMPLEO

LOCALIDAD

FAVOR DE LLENAR COMPLETA Y CON LETRA DE MOLDE LA
PRESENTE SOLICITUD
TODOS LOS DATOS SON NECESARIOS, NO OMITA NINGUNO

1.- DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE		SEXO <input type="radio"/> MASCULINO <input type="radio"/> FEMENINO	
DIRECCION		COLONIA		ZONA		TELÉFONO	
LUGAR DE NACIMIENTO		FECHA DE NACIMIENTO		EDAD		NACIONALIDAD	
SIENDO EXTRANJERO QUE DOCUMENTO LO ACREDITA PARA TRABAJAR EN EL PAIS RELIGION						ESTATURA Y PESO	
ESTADO CIVIL		LUGAR Y AÑO DE CASAMIENTO		REG. FED. DE CAUSANTES NC		REGISTRO IMSS NC	
CARTILLA S. M. N. No		TIENE LICENCIA DE MANEJO <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO		CLASE Y NÚMERO DE LA LICENCIA		PASAPORTE No	
¿QUE ENFERMEDADES GRAVES HA PADECIDO Y EN QUE FECHAS?							
¿COMO CONSIDERA SU ESTADO DE SALUD ACTUAL () EXCELENTE () BUENO () REGULAR () MALO				¿VIVE USTED CON () SUS PADRES () SU FAMILIA () PARIENTES () SOLO			

2.- DATOS FAMILIARES

NOMBRE	EDAD	DOMICILIO	OCUPACION
PADRE			
MADRE			
ESPOSA(O)			
HIJOS			
HERMANOS			

FIGURA 6

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3 ESTUDIOS REALIZADOS

NOMBRE DE LA ESCUELA	NO. DE AÑOS	CIUDAD Y ESTADO	FECHAS DE A	SE GRADUO SI
PRIMARIA				
SECUNDARIA				
PREPARATORIA O VOCACIONAL				
COMERCIAL				
ESTUDIOS SUPERIORES				
OTROS				

ESTUDIOS QUE ESTE EFECTUANDO EN LA ACTUALIDAD
 ESCUELA HORARIO

5 EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES

REFERENCIA	EMPLEO ACTUAL O ULTIMO		EMPLEO ANTERIOR		EMPLEO ANTERIOR		
PRESTO SUS SERVICIOS	DE	A	DE	A	DE	A	DI
COMPANIA							
DOMICILIO							
TELEFONO							
DIRE DEL NEGOCIO							
DESCRIBA SUS OBLIGACIONES							
RAZONES PARA DEJARLO							
SUELDO							
JEFE INMEDIATO							
PUESTO							
PODEMOS SOLICITAR INFORMES DE USTED							

7 REFERENCIAS PERSONALES (NO INCLUYA PARIENTES O PATRONES ANTES MENCIONADOS)

NOMBRE	DIRECCION	TELEFONO	OCCUPACION

FIGURA 6 (CONTINUACIÓN)

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

4 - CONOCIMIENTOS GENERALES

0 NO
GRADO

IDIOMAS QUE CONOCE	LO ESCRIBE	LO HABLA	LO TRADUCE	CON FLUIDEZ
MARQUE CON UNA "X" SI POSEE ALGUNO DE LOS CONOCIMIENTOS SIGUIENTES				
CONTABILIDAD	BIEN	REG	POCO	
MECANOGRAFIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARCHIVO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CORRESPONDENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MAQUINAS DE OFICINA O TALLER QUE SEPA MANEJAR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OTROS				

EMPLEC ANTERIOR
A

PUESTO DESEADO	SUELDO
EN QUE CATEGORIA DE TRABAJO TIENE UD MAS EXPERIENCIA?	
<input type="checkbox"/> SI EL MOTIVO A PRESENTAR ESTA SOLICITUD <input type="checkbox"/> ANUNCIU O OTRO MEDIO (ANUNCIU)	
QUIEN LO PRESENTO Y RECOMENDO A ESTA COMPANIA	
TIENE PARIENTES DENTRO DE ESTA COMPANIA <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> E INOMBRADOS	
PUEDE VIAJAR <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (RAZONES:)	
ESTE DISPUESTO A CAMBIAR SU LUGAR DE RESIDENCIA <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (RAZONES:)	
HA ESTADO AFILIADO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (RAZONES:)	
HA ESTADO AFILIADO A ALGUN SINDICATO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (RAZONES:)	
TIENE ALGUN ANTERECEDENTE POLICIAO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (MOTIVO)	
FECHA EN QUE PODRIA PRESENTARSE A TRABAJAR	
EN CASO DE ACCIDENTE AVISAR A	

QUEDA ENTENDIDO QUE CUALQUIER CONVENIO ENTRE ESTA COMPANIA Y EL SOLICITANTE TENDRA POR HECHO, SOBRE LA BASE DE QUE LO ANTERIORMENTE EXPUESTO ES EXACTO, DE NO SER ASI, LA COMPANIA NO CELEBRARA O EN SU CASO CANCELARA CUALQUIER CONTRATO DE TRABAJO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA ELLA.

TIEMPO DE CONOCERLO

FIGURA 6 (CONTINUACION)

NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE

FECHA DE FIRMA

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PARA SER LLENADO POR LA EMPRESA

1° ENTREVISTA FECHA _____

ENTREVISTADO POR _____

SE RECOMIENDA NO SE RECOMIENDA PARA CONSIDERACION POSTERIOR

COMENTARIOS _____

FIRMA _____

2° ENTREVISTA FECHA _____

ENTREVISTADO POR _____

SE RECOMIENDA NO SE RECOMIENDA

COMENTARIOS _____

FIRMA _____

PARA USO EXCLUSIVO DE RELACIONES INDUSTRIALES

NO DE EMPLEADO	ACEPTADO POR
DURACION DEL CONTRATO	CON FECHA
FECHA DE INGRESO	PARA EL PUESTO DE
SUELDO MENSUAL	DEPTO.
SUELDO C/7*	EN SUSTITUCION DE
SUELDO DIARIO	
SUELDO INTEGRADO	
HORA EXTRA	
COMEDOR	

FIGURA 6 (CONTINUACION)

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN