

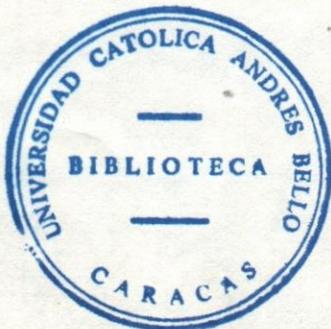
aac 5332

ESTE LIBRO NO PUEDE SER LLEVADO
FUERA DEL RECINTO DE LA
BIBLIOTECA.

TESTS
PS 980
TI

RELACION ENTRE LA COMBINACION DE DATOS BIOGRAFICOS
OBTENIDOS A TRAVES DE LA PLANILLA DE OFERTA DE SERVICIOS PONDERADA:
Y EL TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO EN UNA MUESTRA DE OBREROS
NO ESPECIALIZADOS DEL ESTADO ARAGUA

Trabajo de investigación presentado
por
Rosalba Coromoto TANGREDI QUINTERO
y
Anny Liliana TREJO AZUAJE
a la
Escuela de Psicología
como un requisito parcial para obtener
el título de
Licenciado en Psicología



Universidad Católica Andrés Bello
Caracas
Junio, 1980

Agradecimientos

Gracias a todos los que han hecho posible la culminación de este trabajo; en especial al Lic. Raúl Pérez Rodríguez, a la Sra. Ninoska Pierral de Changuir y a la Lic. Belkis Colina, quienes nos brindaron todo su apoyo y colaboración en las empresas donde realizamos esta tesis.

Al Dr. Héctor Monasterio, quien nos creó la inquietud de explorar en este campo y nos brindó su ayuda en muchas ocasiones.

A la Prof. Concepción de Calzadilla quien nos orientó en la realización de este trabajo y quien hoy representa para nosotros experiencia y calidad humana.

A la Vida:

Que nos brinda la oportunidad de enrique-
cernos cada día con nuevas experiencias

FE DE ERRATAS.-

- En la página 13, 4º y 5º párrafo; donde dice "permanecen" debe decir "permanecerá".
- En la página 13, último párrafo, donde dice "permanecerá" debe decir "permanecerán".
- En la página 14, 2º línea, donde dice "...los obreros que hayn tenido" debe decir "...los obreros que hayan tenido".
- En la página 14, última línea, donde dice "de dichos empleos" debe decir "en dichos empleos".
- En la página 15, 6º línea, donde dice "los que están enfocados" debe decir "las que están enfocadas".
- En la página 15, 3º párrafo, donde dice "otros se plantean" debe decir "otras se plantean".
- En la página 16, en la variable Nº 5, donde dice "ofeecido" debe decir "ofrecido".
- En la página 17, en el 2º párrafo, donde dice "se encotraron" debe decir "se encontraron".
- En la página 17, última línea, donde dice "fué descartada la muestra" debe decir "fué descartada de la muestra".
- En la página 27, 3º línea, donde dice "puede cedirse" debe decir "puede decirse".
- En la página 27, último párrafo, donde dice "...no es mas que un sistema de disgusto" debe decir "...no es mas que un síntoma de disgusto".

INDICE	PAG.
Resumen	1
Introducción	2
Método	15
Definición de Variables	15 y 16
Muestra	16 y 17
Aparatos y Materiales	17
Procedimiento	17 y 18
Resultados	23
Discusión	24
Conclusiones	29
Bibliografía	30

LISTA DE TABLAS, FIGURAS Y ANEXOS

- Tabla 1: Distribución y Ponderación de datos para el grupo experimental
- Tabla 2: Distribución y Ponderación de datos para el grupo control
- Tabla 3: Análisis de Grupos Extremos. Distribución y Ponderación de datos para el grupo experimental
- Tabla 4: Análisis de grupos Extremos. Distribución y Ponderación de datos para el grupo control
- Fig. 1: Distribución de sujetos por tiempo de permanencia. Grupo Experimental
- Fig. 2: Distribución de sujetos por tiempo de permanencia. Grupo Control
- Anexo 1: Registro de datos de los obreros de corta y larga permanencia. Grupo Experimental y Control
- Anexo 2: Tablas de Strong para diferencia de porcentaje
- Anexo 3: Tabla de conversión de Pesos Netos en Pesos Asignados
- Anexos
4 y 5 : Oferta de servicio de las dos empresas utilizadas.

RESUMEN

El propósito del presente estudio es establecer la relación entre la combinación de datos obtenidos a través de la planilla de solicitud de servicios y el tiempo de permanencia en el empleo, utilizando todos los obreros no especializados que ingresaron a dos empresas del estado Aragua en el año 1978.

El procedimiento utilizado es el de la ponderación de las diferencias en estos datos entre obreros de larga permanencia y obreros de corta permanencia en el trabajo.

Los resultados reportan diferencias no significativas entre ambos grupos, lo que indica que no existe relación entre el tipo de información antes especificado y el tiempo de permanencia en el empleo para este tipo de trabajadores y en esta muestra.

INTRODUCCION

Uno de los objetivos de la selección de personal es encontrar empleados que presenten mayores posibilidades de permanecer por largos periodos de tiempo en el trabajo.

La rotación de personal trae grandes inconvenientes a nivel empresarial ya que requiere nuevos procesos tanto de selección como de adiestramiento del nuevo personal. Asi como también, aumento de los costos directos de la empresa por cada caso. Además, los propios trabajadores necesitan adaptarse a nuevas situaciones de trabajo y requieren una mayor estabilización laboral para lograr un mayor y mejor desempeño de sus actividades, lo cual trae como consecuencia una mayor satisfacción tanto para la empresa como para el empleado.

Fleishman, Edwin y Joseph Berniger, en un artículo titulado:

"Utilización de la forma de solicitud de empleos para reducir la rotación de personal"

dicen que hay suficientes evidencias que indican si se valida y utiliza correctamente, la forma de solicitud puede incrementar de modo considerable la eficacia de los procedimientos de selección de la compañía.

Aunque la forma de solicitud de una u otra manera está siempre presente en los negocios y en la industria, con demasiada frecuencia se utiliza de manera superficial y no sistematizada.

La forma de solicitud permite predecir el éxito futuro en el trabajo y de hecho, parece razonable suponer que

datos como el historial previo de empleo, las habilidades específicas, la escolaridad, el estado civil, etc. reflejan los motivos, las capacidades y habilidades de una persona, su nivel de aspiraciones y su ajuste a las situaciones de trabajo.

A partir de esa información pueden hacerse numerosas suposiciones, por Ej.:, el hecho de que un solicitante haya ocupado un trabajo similar indica la probabilidad de que transfiera parte de su entrenamiento al nuevo empleo. Hay ítems del historial personal, como la edad, el número de dependientes, los años de escolaridad, los salarios previos y la cantidad de seguros, que se ha descubierto que se relaciona también con la eficacia posterior en el puesto, los salarios, la permanencia en el empleo y otros criterios de éxito en el trabajo.

De acuerdo con esta consideración está el hecho de que, en la selección de personal, la forma de solicitud la revisa habitualmente como un todo un entrevistador, con un procedimiento que implica desde luego, una gran cantidad de juicios subjetivos de su parte. En consecuencia, el éxito de la forma para la predicción de la estabilidad en el trabajo depende no solo de la exactitud de la descripción del puesto, que se utiliza como referencia, sino también de la capacidad del entrevistador y de su conocimiento de la validez de ciertos datos de la solicitud en relación a ciertos puestos y criterios. Sin embargo, este punto no es verificado por la mayoría de las organizaciones, utilizando datos empíricos. A pesar de esto, esos datos no son difíciles de obtener y pueden ayudar al entrevistador a tomar mejores decisiones de contratación de personal.

Cawl (1959), realizó una investigación empírica sobre la validez de las preguntas biográficas, encontrando los

siguientes resultados:

Preguntas en la H. de S.	Dependientes	Vendedores	Contd.
1)Tiempo en el último empleo	0.22	0.36	0.07
2)Tiempo en el penúltimo empleo	0.05	0.37	0.19
3)X de tiempo en los 3 últimos empleos	0.18	0.46	0.27
4)X de salario en los 3 últimos empleos	-0.03	-0.13	0.07
5)Nº de empleos anteriores	-0.17	-0.22	0.03
6)Edad en la fecha de la solicitud	0.26	0.31	0.27
7)Estatura	0.07	0.02	0.02
8)Peso	0.10	-0.07	0.17
9)Nº de personas dependientes	0.00	0.20	0.00
10)Educación	0.04	-0.02	-0.05

El índice de éxito era el tiempo de servicio prestado en la tarea, y las respuestas de cada solicitante a cada pregunta, se correlacionaron con ese índice. Para los empleados de oficina solo 2 de las 10 preguntas (1 y 6) revelan condiciones prometedoras respecto al criterio sobre el éxito; para los vendedores hay 6 preguntas (1, 2, 3, 5, 6 y 9); y para los contadores hay dos preguntas (3 y 6).

Quizá valga la pena observar que una pregunta que posee fuerza de predicción respecto a una tarea, no tiene necesariamente la misma fuerza respecto a otra tarea.

Fleishman (1960), realizó un estudio para desarrollar un método destinado a calificar la forma de solicitud para seleccionar empleados de oficina y secretarias que tuvieran mayores probabilidades de permanecer en el empleo. Se estudiaron los casos de 120 mujeres oficinistas que habían sido contratadas entre 1954 y 1956. La mitad de ellas, designadas como grupo de larga duración se componía de mujeres que llevaban ya en el trabajo de 2 a 4 años y que seguían ocupando sus puestos. Las otras 60 empleadas habían dejado el trabajo en un lapso de 2 años, por ende, se les designó como grupo de corta duración.

Se examinaron las formas originales de solicitud de empleo de las oficinistas del grupo de larga duración y se compararon las respuestas a cada ítem a fin de determinar cuales diferenciaban a las empleadas que abandonaban el trabajo de las que se quedaban. El domicilio local por Ej.:, fué un buen diferenciador, no así el salario anterior. Ciertas respuestas sobre la edad establecían también diferencias entre los dos grupos, lo mismo que la razón para abandonar el empleo anterior, la ocupación del esposo y el N° de hijos.

En un estudio de obreros sin especializar realizado por Maier (1964), se encontró que el término medio de la duración del servicio de las personas entre 17 y 23 años era alrededor de 17 semanas, mientras que el de las personas entre los 30 y 35 años era tres veces mayor.

La juventud es más temeraria, tiene menos responsabilidades y puede expresar su insatisfacción en el trabajo abandonándolo. Los jóvenes se emplean con frecuencia mientras se gradúan en la Universidad o esperan otro trabajo previsto.

La importancia de la responsabilidad en la prevención de la rotación se acentúa por el hecho de que se incrementan

de nuevo entre los trabajadores de más de 35 años y alcanza otro punto alto alrededor de los 44. A esta edad el promedio de la duración del servicio es aproximadamente la mitad que la del grupo de 35 años. Este nuevo punto alto de rotación comienza a la edad en que las responsabilidades familiares empiezan a declinar porque los hijos han alcanzado una edad en la que pueden trabajar; el trabajador insatisfecho parece aprovechar esta oportunidad de la reducción de su responsabilidad para mejorar de trabajo. Una vez los trabajadores alcancen la edad de 45 años, la duración del servicio aumenta rápidamente; a los 52 años, se ha hallado que la media de duración del servicio de trabajadores ordinarios es de 33 semanas; a esta edad, los hombres encuentran difícil obtener nuevos empleos, y deben permanecer en el trabajo antiguo quieran o no quieran. Entre los obreros sin especializar, la media de duración del servicio de los hombres casados resultó 3 veces mayor que en los solteros.

Laurence Siegel cita en su libro:

"Psicología Industrial"
(1965)

una investigación donde se preparó un formulario de solicitud evaluado para pronosticar los cambios de secretarías y empleados auxiliares en una Universidad. Se estudiaron las respuestas que dieron al formulario de solicitud, los empleados contratados varios años antes. Aun cuando todos esos empleados habían sido contratados sobre una base "Permanente", era posible distinguir entre los subgrupos que eran de "larga duración" y los de "corta duración". Las personas comprendidas en el primer subgrupo tenían de 2 a 4 años de estar en el trabajo y todavía continuaban. Los del grupo de "corta duración", antes de dos años habían de-

jado el empleo. Cada uno de los puntos de la solicitud fue analizado con el fin de determinar hasta qué grado se diferenciaban los de larga duración, de los de corta duración.

Tabla: Comparación de las respuestas de empleados de Oficina de larga y corta duración.

Ptos. del formulario de solicitud	Corta Durac.	Larga Durac.	Calific. de las Rs.
-Dirección Local:			
En la ciudad	39%	62%	+2
En suburbios lejanos	50%	36%	-2
-Edad:			
Menos de 20 años	35%	8%	-3
de 21 a 25	38%	32%	-1
de 26 a 30	8%	2%	-1
de 31 a 35	7%	10%	-0
36 y más	11%	48%	+3
-Salario anterior:			
Menos de 2000\$	31%	30%	0
2000 a 3000\$	41%	38%	0
3000 a 4000\$	13%	12%	0
Más de 4000\$	4%	4%	0
-Edad de los Hijos:			
Preescolar	12%	4%	-3
Esc. Pública	53%	33%	-3
Secundaria o Mayores	35%	63%	+3

Las respuestas de cada grupo se clasificaron, se calificaron y se convirtieron a porcentajes. Para algunos de

los puntos, el porcentaje de respuestas fué practicamente idéntico en los dos grupos. Puesto que dichos puestos no discrepaban, se les asignó la calificación de cero y, por lo tanto, no contribuyeron a la suma. Cuando era evidente que alguno de los puntos sí marcaba diferencia entre los grupos de corta y larga permanencia, se le asignó una calificación que reflejara tanto el grado como la dirección de su discrepancia. Según se ve en la ilustración, la dirección local muestra una discrepancia apreciable entre ambos grupos, pero no así el salario anterior. Luego se tabularon las solicitudes de una segunda muestra de empleados de corta y larga duración utilizando las calificaciones obtenidas en este análisis. La suma total de las calificaciones se obtuvo sencillamente agregando o sustrayendo las calificaciones asignadas a las categorías de respuestas para las preguntas. La correlación entre las calificaciones de las solicitudes y la duración subsiguiente por esta muestra fué de 0.57. Si se hubiera utilizado una calificación de 4 (mínimo para ser aprobado) en la contratación o rechazo de estas personas cuando hicieron sus solicitudes de empleo, se hubiera podido reducir considerablemente la rotación de empleados en la oficina.

Kerl (1965), realizó dos estudios. El primero se refería a una planta manufacturera electrónica en Indianápolis la cual contaba con seis grandes divisiones cada una de las cuales empleaba un promedio de unos 400 trabajadores. Este análisis inclina las relaciones entre la permanencia en el trabajo y otras 24 variables; 3 de las cuales se encontraban emparentadas significativamente con las permanencias. Helas aquí: salarios por hora de los trabajadores masculinos, monotonía del empleo, probabilidad de producción. Entre los factores que no se encuen-

tran muy asociados con la permanencia estaban: el promedio de horas trabajadas por los empleados. La cantidad de ruido en el departamento, promedio de ausentismo, -- prestigio social de los empleados, promedio de calidad supervisora, promedio de inteligencia de los supervisores y promedio de edad de los empleados.

El segundo estudio se llevó a cabo en una fábrica electrónica en Camden, Nueva Jersey. Abarcaba 53 departamentos de fábrica, cada uno con un promedio de 180 obreros. Se estudió un gran número de variables. Los departamentos que tendían a mostrar poca permanencia se caracterizaban por: un sistema de incentivos de sueldo, mucha monotonía en el trabajo, un % elevado de mujeres entre los empleados por hora, gran diferencia en el promedio de horas trabajadas al día por cada uno de los -- sexos, menor ganancia por hora de los hombres pagados así.

Hubo una ligera relación, aunque no estadísticamente significativa, entre la permanencia en el empleo y la juventud de los empleados (con la posibilidad de que a su vez estuviese relacionada con el hecho de que cuanto más joven sea el empleado, tiene menor N° de personas dependientes de él).

Horst Knapp y otros (1967), refieren que en una empresa de 10.000 hombres de una industria metálica del -- Rhin, comprobó que 54% de las bajas eran causadas por trabajadores con solo tres meses en la empresa; 15% por los que llevaban de 4 a 12 meses; 14% por los de dos años, y 13% por los del tercer al quinto año. Y quienes llevaban más de 5 años era solo el 4%.

Schuh (1967), en una revisión de la literatura so-

bre la predictibilidad de la longitud de servicios en función de los datos biográficos, encuentra que en 21 estudios que utilizaron dichos datos, solo 2 dejaron de encontrar por lo menos un ítem que se relacionara al criterio de longitud de servicios. Cuando se consideran las investigaciones en general algunos aspectos de la historia personal del solicitante está consistentemente relacionada con la estadía en la mayoría de los trabajos. Faltaría por demostrar si estos ítems permanecen estables a través del tiempo en su habilidad para predecir el criterio.

David D. Robinson (1972), en un artículo titulado:

"Predicción de Rotación de Empleados de oficina por medio de solicitudes de empleo ponderadas"

reporta los resultados de un estudio para reducir la rotación de empleados de oficina en una cadena bancaria. El análisis de las solicitudes de empleo en los expedientes, indicaron que el 80% de aquellos que habían dejado el empleo, lo hicieron dentro de un lapso de 15 meses. Puesto que poca rotación ocurre después de ese tiempo, el criterio de corta duración contra larga duración en el empleo fue dicotomizado en los 15 meses. Las solicitudes de empleo de 100 empleados de corta duración y 100 empleados de larga duración se tomaron al azar. Los resultados mostraron que este procedimiento permite la identificación correcta del 80% de los empleados de corta duración a costa de rechazar el 30% de los empleados de larga duración. Se encontró que las empleadas de corta duración tienden a estar entre 20 y 25 años de edad, solteras, quiénes probablemente no tienen obliga-

ciones en su hogar o con su familia, viven con sus padres, han asistido a la universidad y probablemente abandonarán el trabajo para volver a los estudios y -- quienes pueden haber tenido varios trabajos en los últimos años. Ellas tienden a estar en la edad cuando se contrae matrimonio y se comienza a levantar una familia. En contraste, las empleadas de larga duración, -- tienden a ser mayores de 30 años, casadas, cuyos niños más pequeños ya están en la escuela, poseen un hogar, y han establecido raíces organizacionales. Probablemente no haya llegado a Educación de nivel superior y no posee suficientes capacidades para avanzar a posiciones de oficina de mayor nivel dentro del banco.

Lee y Both (1974) utilizando 150 empleados de nivel intermedio, encontraron que 11 ítems de la planilla de solicitud son significativos para diferenciar larga y corta permanencia en el empleo. Al aplicar estos resultados en una segunda muestra de 94 sujetos, obtuvieron altos coeficientes de correlación entre el tiempo de permanencia en el empleo y dichos ítems.

A pesar de los resultados anteriores, Schwab y Oliver (1974), en cuatro muestras diferentes de oficinistas de biblioteca de sexo femenino, obreros municipales de sexo masculino, maquinistas y obreros de sexo femenino, utilizando la planilla de solicitud ponderada, reportan resultados no satisfactorios contradiciendo las diferencias encontradas en los estudios anteriores. Y surgiendo explícitamente que cuando los resultados son negativos, -- los estudios no suelen ser publicados.

Cascio (1976). en una muestra de 160 empleados de oficina de una compañía de seguros concluye que utilizando los procedimientos indicados por England (1971), se pue-

den obtener altos índices de predicción de rotación la
boral.

Haefner (1977), en una muestra de 286 empleados, encontró que la edad, el sexo y la competencia son fac
tores que afectan la decisión a la hora de seleccionar cierta persona. El trabajador de 25 años es preferido sobre el trabajador de 55 años, los hombres eran más preferidos que las mujeres y los candidatos con mejores recomendaciones sobre su competencia fueron prefe
ridos sobre los candidatos que eran simplemente compe
tentes.

Monasterios (1977), en una revisión de los estudios de validación para selección de personal publica
dos entre 1965 y 1977 reporta que:

"información biográfica de poca consistencia teó
rica produjo mejores resultados que las prue--
bas de personalidad",

y otros tipos de instrumentos, como interpretaciones hechas por psicólogos clínicos, técnicas de simula--
ción, tests de inteligencia y aptitudes.

Alida Pascal y Ricardo Paz (1979). realizaron un estudio en una institución bancaria tratando de esta-
blecer la relación existente entre los datos de la --
planilla de solicitud de empleo y el tiempo de perma-
nencia en el trabajo a través de las siguientes va---
riables: Nacionalidad, sexo, edad, estado civil, N° de dependientes, educación, idiomas, empleos anterio
res bancarios y no bancarios, total de empleos, cono
cidos y ubicación geográfica. Sus resultados indican la ausencia de relación entre los datos biográficos y el tiempo de permanencia en el empleo.

Muchos datos significativos se recogen a través de las planilla de oferta de servicios, por tanto, se podría inferir que si se la usa de forma objetiva y con criterios de tipo estadístico, podría convertirse en un instrumento útil para predecir la permanencia - en el empleo.

Las evidencias obtenidas en los estudios realizados anteriormente parecen indicar que la información biográfica se relaciona de una u otra forma con la -- permanencia en el empleo, y predice, por tanto, su futura estabilidad laboral.

En el presente estudio, se pretende comprobar este supuesto en una muestra de obreros no especializados del Edo. Aragua, mediante la combinación de seis datos obtenidos por medio de la planilla de Oferta de Servicios para tratar de establecer diferencias entre las características de los grupos de este personal de corta y larga permanencia en el empleo, a través de - los procedimientos indicados por England.

Las combinaciones son las siguientes:

- 1) Los hombres sin carga familiar hasta los 25 años de edad permanecen menos tiempo en el empleo que los - hombres con más de tres personas bajo su cargo cuya edad sea superior a los 25 años.
- 2) Las mujeres sin carga familiar menores de 20 años, permanecen menos tiempo en el empleo que las mujeres con más de 20 años y con una carga familiar de 3 o más personas.
- 3) Los sujetos con más de tres personas bajo su cargo y salario actual menor al anterior, permanecerá menos tiempo en el empleo que los que tienen 3 ó menos personas a su cargo y salario actual igual o superior al an-

terior.

4) Los obreros que hayn tenido más de tres empleos y un promedio de estadía inferior a 6 meses en los empleos anteriores, permanecerán menos tiempo en el cargo que aquellos que hayan tenido menos de tres empleos con un promedio de estadía superior a los seis meses, de dichos empleos.

METODO

Al tratar de realizar el presente estudio utilizando combinaciones de variables, se pretende hacer una exploración más profunda que la realizada el pasado año - sobre el mismo tema.

Algunas de las hipótesis específicas planteadas, - están sustentadas por un marco teórico, como es el caso de los que están enfocados hacia la exploración de - la combinación de edad, sexo y carga familiar.

Otros se plantean sin un basamento teórico, ya que éste no existe; pero han sido realizadas, analizando -- los resultados de las investigaciones anteriores, orientando la combinación de las hipótesis hacia la unión de todos aquellos datos que tuvieron un resultado positivo o negativo en dichos estudios, y en base a algunas causas que han sido consideradas importantes en el campo - laboral.

Las variables que se manipularon ya estaban dadas, por lo que el diseño utilizado fue el denominado Ex-post facto.

La variable independiente la formaron los datos obtenidos a través de la planilla de oferta de servicios y la variable dependiente, el tiempo de permanencia en el empleo.

A continuación se enumerarán las diferentes variables que fueron combinadas:

- 1) Edad: - Menor o igual a 20 años
- entre 21 y 25 años
- entre 26 y 30 años

- entre 31 y 35 años
 - entre 36 y 40 años
 - entre 41 y 45 años
 - Mayor de 45 años
- 2) Sexo: - Masculino
- Femenino
- 3) Empleos Anteriores: - Ninguno
- de 1 a 2 empleos anteriores
- más de 2 empleos anteriores
- 4) Promedio de estadía en empleos anteriores:
- De 0 a 3 meses
- de 4 a 6 meses
- de 7 a 12 meses
- más de 12 meses
- 5) Salario en empleos anteriores:
- Menor al ofrecido
- Igual al ofrecido
- Mayor al ofrecido
- 6) Personas bajo su cargo:
- Ninguna
- De 1 a 3 personas
- Más de 3 personas

MUESTRA

La población del presente estudio estuvo cnstituida por todos los obreros no especializados de tres em--presas del Edo. Aragua: una empresa papeleras, una de --productos alimenticios y otra de productos químicos.

Para obtener la muestra, se tomaron todos los obreros no especializados que entraron a laborar durante el año 1978 en estas empresas.

Esta muestra, una vez ordenada y numerada en orden

de antigüedad, se divide en dos grupos, un grupo experimental (N=158) y un grupo control (N=158), obteniéndose a partir de los sujetos pares e impares de la lista previamente elaborada.

El grupo Experimental sirvió para establecer los grupos de corta y larga permanencia y para la ponderación de las diferencias que se encontraron entre estos grupos.

El grupo Control se utilizó para validar en otro grupo de sujetos, las ponderaciones obtenidas en el grupo experimental.

APARATOS Y MATERIALES

El Instrumento básico, que se utilizó, fue la planilla de oferta de servicios elaborada por cada una de las instituciones y que contiene todos los datos personales, académicos y laborales necesarios para obtener una información más o menos completa de los solicitantes. (Ver anexos N° 4 y 5)

PROCEDIMIENTO

Una vez extraídos los datos de la planilla de solicitud de servicios, la muestra se ordenó en orden de antigüedad y se dividió en dos grupos formados por los N° pares e impares de la lista previamente elaborada. Estos dos grupos se denominaron Grupo Experimental y Grupo Control.

La muestra experimental se dividió en dos categorías en base a un criterio de corta y larga permanencia, el cual se obtuvo mediante una curva (Fig. 1) que nos dió el punto de corte que determinó a cada uno de estos grupos.

Ya que en una de las compañías no se disponía de un archivo de inactivos fue descartada la muestra.

Además, numerosas planillas de las otras dos empresas que no contenían el total de datos requeridos para la investigación, fueron eliminadas, reduciéndose la muestra a 246 sujetos (123 en el grupo Experimental y 123 en el grupo Control). Tanto en el Grupo Experimental - como en el grupo Control solo se tomaron en cuenta las planillas que llenaban los datos requeridos por cada una de las hipótesis planteadas.

Luego se determinó la cantidad de sujetos de las diferentes combinaciones para cada uno de los grupos de corta y larga permanencia.

Estas cantidades se expresaron después en función de porcentajes (%) (Ver tabla N°1, Columnas 3 y 4).

Posteriormente, se restaron los % del grupo de -- corta permanencia al grupo de larga permanencia (Ver tabla N°1, Columna 5).

Las combinaciones que presentaron los mismos pesos ponderados no diferenciaron entre corta y larga -- permanencia en el empleo. Y las combinaciones que presentaron pesos ponderados distintos, indicaron que la hipótesis se cumplió, por lo tanto, diferenciaba entre corta y larga permanencia en el empleo.

Después, se trabajó con los grupos extremos en -- antigüedad de la muestra (27% Superior y 27% Inferior), es decir, menos de 1 mes y más de 5 meses de permanencia en el empleo, para tratar de obtener diferencias significativas entre ambos grupos y para contrastar -- los resultados con otro criterio estadístico de comparación, aplicando el mismo procedimiento usado anteriormente. (Ver tabla N°3)

TABLA N.º 1
DISTRIBUCION Y PONDERACION DE DATOS PARA EL GRUPO EXPERIMENTAL

Hipótesis	Grupo 1 (101 Sujetos) Corta Permanencia	Grupo 2 (22 Sujetos) Larga Permanencia	%1	%2	%2 - %1	Peso Neto	Peso Ponderad
1) A.- Hombres Sin carga familiar Menores o iguales a 25 años	14	2	14%	9%	-5	-1	1
B.- Hombres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 25 años	3	0	3%	0%	-3	-1	1
2) A.- Mujeres Sin carga familiar Menores o iguales a 20 años	0	0	0%	0%	0	0	1
B.- Mujeres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 20 años	0	0	0%	0%	0	0	1
3) A.- Más de 3 personas a su cargo Salario actual menor al anterior	6	1	6%	1%	-5	-1	1
B.- 3 ó menos personas a su cargo Salario actual mayor o igual al anterior	20	9	20%	8%	-14	-3	1
4) A.- Más de 2 empleos anterior res con un promedio de es- tadía de 6 meses o menos	3	0	3%	0%	-3	-1	1
B.- 2 o menos empleos anterior res con un promedio de es- tadía de más de 6 meses	47	10	47%	45%	-2	0	1

DISTRIBUCION Y PONDERACION DE DATOS PARA EL GRUPO CONTROL

Hipótesis	Grupo 1 (101 Sujetos) Corta Permanencia	Grupo 2 (22 Sujetos) Larga Permanencia	%1	%2	%2 - %1	Peso Neto	Peso Ponderado
1) A.- Hombres Sin carga familiar Menores o iguales a 25 años	10	1	10%	5%	-5	-1	1
B.- Hombres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 25 años	7	3	7%	14%	-7	-1	1
2) A.- Mujeres Sin carga familiar Menores o iguales a 20 años	0	1	0%	5%	5	1	1
B.- Mujeres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 20 años	0	0	0%	0%	0	0	1
3) A.- Más de 3 personas a su cargo Salario actual menor al anterior	11	4	10%	3%	-7	-2	1
B.- 3 o menos personas a su cargo Salario actual mayor o igual al anterior	14	7	14%	6%	-8	-2	1
4) A.- Más de 2 empleos anterior res con un promedio de es- tadía de 6 meses o menos	3	1	3%	5%	2	0	1
B.- 2 o menos empleos anterior res con un promedio de es- tadía de más de 6 meses	40	7	40%	32%	-8	-2	1

ANÁLISIS DE GRUPOS EXTREMOS-DISTRIBUCION Y PONDERACION DE DATOS PARA EL GRUPO EXPERIMENTAL



Hipótesis	Grupo 1 27% Inferior (33 Sujetos) Corta Permanencia	Grupo 2 27% Superior (33 Sujetos) Larga Permanencia	%1	%2	%2-%1	Peso Neto	Ponderado
1) A.- Hombres Sin carga familiar Menores o iguales a 25 años	6	4	18%	12%	-6	-1	1
B.- Hombres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 25 años	2	0	6%	0%	-6	-1	1
2) A.- Mujeres Sin carga familiar Menores o iguales a 20 años	0	0	0%	0%	0	0	1
B.- Mujeres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 20 años	0	1	0%	3%	3	1	1
3) A.- Más de 3 personas a su cargo Salario actual menor al anterior	6	2	18%	6%	-12	-3	1
B.- 3 ó menos personas a su cargo Salario actual mayor o igual al anterior	5	12	15%	36%	21	+5	2
4) A.- Más de 2 empleos anterior res con un promedio de es- tadía de 6 meses o menos	0	0	0%	0%	0	0	1
B.- 2 ó menos empleos anterior res con un promedio de es- tadía de más de 6 meses	18	10	54%	30%	-24	-6	0

TABLA N° 4
ANÁLISIS DE GRUPOS EXTREMOS-DISTRIBUCION Y PONDERACION DE DATOS GRUPO CONTROL

Hipótesis	Grupo 1 27% Inferior (33 Sujetos) Corta Permanencia	Grupo 2 27% Superior (33 Sujetos) Larga Permanencia	%1	%2	%2-%1	Peso Neto	Peso Ponderado
1) A.- Hombres Sin carga familiar Menores o iguales a 25 años	2	2	6%	6%	0%	0	1
B.- Hombres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 25 años	4	4	12%	12%	0%	0	1
2) A.- Mujeres Sin carga familiar Menores o iguales a 20 años	0	2	0%	6%	6%	1	1
B.- Mujeres Con más de 3 personas a su cargo Mayores de 20 años	0	1	0%	3%	3%	1	1
3) A.- Más de 3 personas a su cargo Salario actual menor al anterior	4	5	12%	15%	3%	1	1
B.- 3 ó menos personas a su cargo Salario actual mayor o igual al anterior	5	8	15%	24%	9%	2	1
4) A.- Más de 2 empleos anterior res con un promedio de es tadía de 6 meses o menos	1	1	3%	3%	0	0	1
B.- 2 ó menos empleos anterior res con un promedio de es tadía de más de 6 meses	15	11	45%	33%	-12	-3	1

RESULTADOS

El análisis estadístico mediante los pesos ponderados a la muestra experimental no dió resultados significativos para ninguna de las hipótesis planteadas. El mismo análisis aplicado a los grupos extremos (27% Sup. y 27% Inf.) solo fue significativo en la hipótesis que establece que los sujetos con más de tres personas bajo su cargo y un salario actual inferior al anterior, permanecerán menos tiempo en el empleo que los sujetos con ninguna o menos de tres personas bajo su cargo y un salario actual igual o superior al anterior, y en la que dice -- que los obreros con más de tres empleos anteriores y un promedio de estadía en estos empleos inferior a 6 meses permanecerán menos tiempo en el trabajo que aquellos que hayan tenido menos de tres empleos anteriores con un promedio de estadía superior a los 6 meses. Sin embargo, -- estos resultados son inconsistentes ya que no se repiten en el grupo de validación.

Estos resultados indican que la combinación de la información obtenida a través de la planilla de oferta de servicios, tanto en función de la muestra total como de los grupos extremos (27% Sup. y 27% Inf.), no diferencian entre las personas de larga y corta permanencia en el empleo en la población utilizada.

DISCUSION

Los resultados de esta investigación no confirman ninguna de las hipótesis planteadas de manera consistente. Las dos hipótesis que muestran diferencias significativas en el análisis de los grupos extremos de la muestra, lo hacen solo en el grupo Experimental no repitiéndose los resultados en el grupo de validación, siendo por lo tanto inconsistentes. Aún así, no dejan de tener cierta lógica, ya que un trabajador con un sueldo bajo y varias personas bajo su cargo tenderá a buscar un trabajo mejor que pueda satisfacer económicamente sus necesidades y por tanto permanecerá poco tiempo en un empleo que no le llene estos requerimientos.

Además, aquellos obreros que han tenido varios empleos anteriores en los que han permanecido poco tiempo, probablemente son inestables o existen algunas razones que los hacen cambiar de empleo con frecuencia por lo que tienen un record que indica que tenderán a seguir permaneciendo tiempos cortos en sus cargos hasta que puedan lograr finalmente un empleo satisfactorio. A pesar de esto, se puede inferir que el supuesto general de que la información obtenida a través de la Planilla de Oferta de Servicios predice tiempo de permanencia en el empleo, no se cumple en la población utilizada.

Sin embargo, la mayoría de los estudios anteriores realizados fuera del país, demuestran que existe cierta relación entre los datos de la planilla de Oferta de Servicios y el tiempo de permanencia en el empleo. Aun así una minoría de investigaciones han encontrado resultados opuestos; entre éstos la realizada el pasado año

en nuestro medio.

Esta aparente contradicción no parece tener fácil solución, ya que en dichas investigaciones pudieron estar influyendo toda una serie de variables que estuvieron fuera del alcance y la finalidad de los mismos, tales como: la situación actual en que se vive, la ten--sión del mercado laboral, la fuerza de atracción de una población o de una rama industrial las situaciones salariales insatisfactorias, las dificultades y el tipo de trabajo, los horarios y el emplazamiento de la empresa, entre otras.

En el presente estudio probablemente hayan influido todas esas variables ya que uno de los problemas -- que se presentan al predecir la duración en el empleo, en lo relacionado que esto está con otros aspectos socioeconómicos de la estructura laboral actual. Así, el año 1978 fué un período donde hubo gran demanda de o--breros no especializados en todo el Edo. Aragua; la -- gran mayoría de las compañías e industrias de la localid ad necesitaba reclutar mayor cantidad de personal -- obrero. Por eso, al obrero no especializado le era fá--cil encontrar nuevos empleos y muy probablemente con mejores remuneraciones; ya que las dos empresas que formaron la muestra ofrecían los salarios más bajos de esa Zona Industrial: con los agravantes de que el trabajo era por turnos y tenían pocas prestaciones sociales.

Con respecto a ésto, Horst Knapp y otros (1965), reportan que:

"En una fábrica el trabajo era por turno. Tan solo el 13% de los trabajadores que se despedían manifestaron que el trabajo en turnos fuera el motivo de la baja. Un 20% pretextó motivos familiares. Poste-

riormente, al analizarse las causas a fondo, quedó demostrado que el trabajo en turnos determinaba perturbaciones en la vida familiar, y que a los hombres jóvenes y solteros se les hacía difícil hallar alojamiento y manutención. Otros adujeron motivos de salud. Las investigaciones demostraron que el 80% de ellos estaban sanos, no obstante, padecían de falta de apetito, porque el tipo de trabajo afectaba sus nervios, razón por la cual se sentían enfermos".

Otra de las causas que influyeron para que las diferencias encontradas no fueran significativas, fue la distribución de la muestra de manera muy homogénea. De esta forma, se encontró que la mayoría de los sujetos estaban aglomerados en alguna de las categorías de las diferentes variables. Así, las características más comunes fueron: sujetos de edad menor o igual a 25 años, sexo masculino, de 1 a 2 empleos anteriores, salario anterior mayor al actual y de 1 a 3 personas bajo su cargo.

Es importante también el análisis de la distribución gráfica de la muestra en función del tiempo de permanencia en el empleo (Fig. N° 1 y 2). Aquí se observó que la mayoría de los sujetos abandonan el trabajo antes de los nueve meses, encontrándose además que una gran cantidad de estos sujetos se retiran antes del primer mes. El resto se distribuye de una manera más o menos uniforme entre los nueve y los veinticinco meses.

Con respecto a esto, Horst Knapp y otros (1965), refieren que: "una empresa de 10.000 hombres de la industria del Rin, comprobó que el 54% de las bajas eran causadas por trabajadores con solo 3 meses en la empresa; 15% por los que llevaban de 4 a 12 meses; 14% por los del 2° año y 13% por los del 3° a 5° año. Y quienes llevaban más de 5 años eran solo el 4%"... "en muchas investigaciones sobre rotación se mostró que los primeros 15 días son decisivos para el productor. La buena selección e introducción por

parte del encargado y las atenciones dispensadas por los superiores inmediatos son determinantes".

Puede cedirse, en resúmen, que el ambiente de éstas empresas o cualquier otra característica, impresionan negativamente a los obreros quienes abandonan sus cargos - en su mayoría antes del primer mes de trabajo. Sería pues aconsejable para las empresas, tomar conciencia de este factor con la finalidad de que eviten o disminuyan este índice de rotación elevado.

Otra de las razones que pudo influir en los resultados, y que también puede y debe ser tomada en cuenta por las empresas, es la utilización en forma asistemática de la planilla de oferta de servicios; ya que la información obtenida a través de la misma, no es confirmada; dichas planillas no son revisadas por el personal de la empresa, por lo que esta información pierde confiabilidad, disminuyendo el grado de eficacia que podría tener.

En relación a ésto, y tal como aparece en el marco teórico: "hay suficientes evidencias que indican que si se valida y utiliza correctamente, la forma de solicitud puede incrementar de modo considerable la eficacia de los -- procedimientos de selección de la compañía"

Finalmente, debemos añadir que la rotación sana, saludable, no debería ser combatida, ya que la inquietud auténica es indispensable a la vida laboral y económica de un país. Es el fermento en la masa de los sedentarios, los -- inmovilistas y los rutinarios, cuyas ideas giran más en -- torno al subsidio y al retiro, que al trabajo y al desarrollo.

Pero, algo diferente es la rotación perjudicial, elevada; que no es más que un sistema de disgusto; y toda empresa que tenga este problema debería tomar conciencia y

explorar las causas de este fenómeno con la finalidad de tratar de subsanarlo.

CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación nos indican que en la población estudiada la combinación de los datos obtenidos a través de la planilla de oferta de servicios no diferencia entre los obreros de larga permanencia y los obreros de corta permanencia en el empleo. Por lo tanto su utilización como instrumento objetivo para predecir la duración en el trabajo deja de ser válido en la población donde se realizó esta investigación. Siendo cuestionable la utilización en forma rígida de esta información personal y laboral como predictora de la duración en el empleo.

Es muy probable, que la existencia de otros factores que inciden en la rotación de personal y que están fuera del alcance de este estudio, tales como: la oferta y la demanda, el tipo de trabajo, los incentivos y la imagen de la empresa, así como características personales de los sujetos estén influyendo considerablemente en los resultados obtenidos.

Además, las características de la muestra estudiada influye en los resultados, ya que es un grupo bastante homogéneo, donde la mayoría de los sujetos presentaban características similares. Así, la mayoría de los sujetos eran hombres, menores de 25 años, con 1 ó 2 trabajos anteriores, con un sueldo anterior superior al actual y de 1 a 3 personas bajo su cargo.

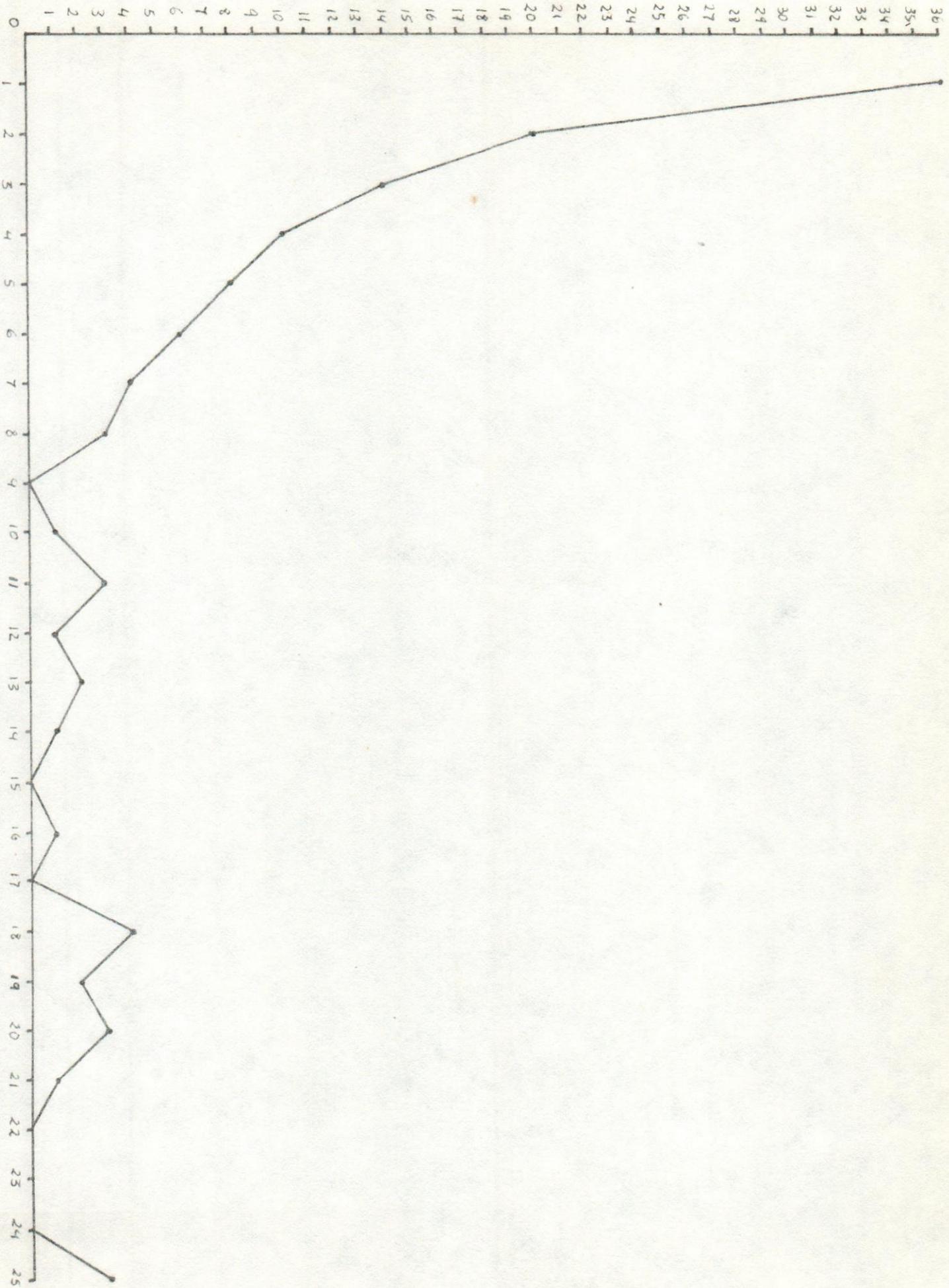
Todo esto nos indica que los obreros no especializados que permanecen poco tiempo en la empresa no difieren, en cuanto a características biográficas, de los que permanecen un tiempo mayor en ella.

BIBLIOGRAFIA

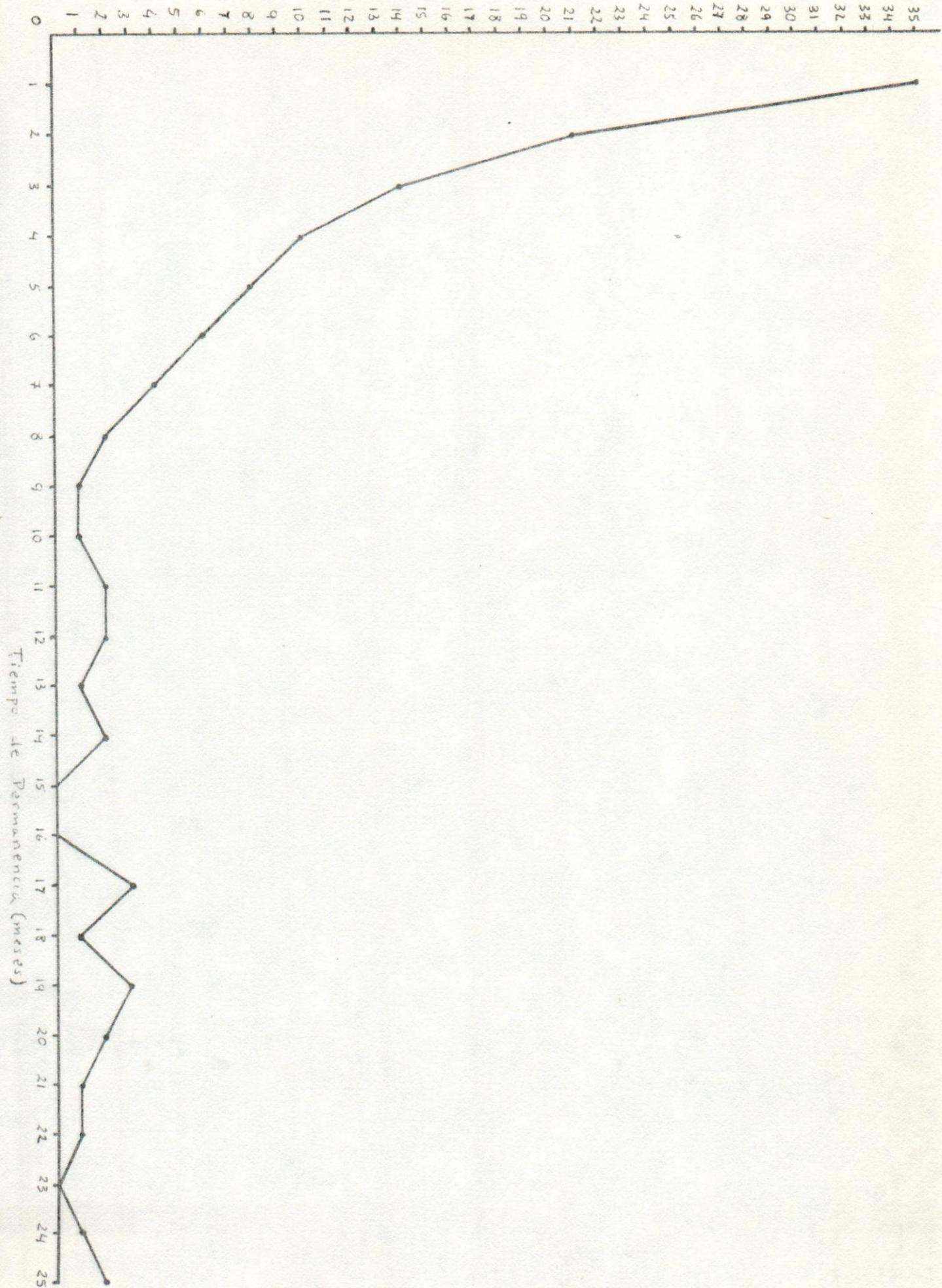
- Bellows, Roger : Psicología del personal en la industria y los negocios. Editorial Diana, S.A. México, 1966
- Blum M. L. y Naylor, J.C. : Psicología Industrial. Editorial Trillas, México, 1976
- Cortada Nuria : Estadística Aplicada. Editorial Universidad de Buenos Aires Madrid 1969
- England G.W. : Development and use of Weighted, Applications Blanks. Minneapolis Minnesota. Industrial Relations Center. University of Minnesota, 1971
- Fleisman Edwin y Bass, Alan : Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Editorial Trillas, México 1976
- Ghiselli, Edwin y Brown, Clarence : Psicología Industrial, su aplicación al personal de empresa Editorial Letras S.A. México, 1959
- Guion, Robert : Tests para selección de Personal. Editorial Riop. Madrid, 1969
- Pascal, A. y Paz, R. : Relación entre la planilla de Solicitud de Servicios Ponderada y el tiempo de permanencia en el trabajo en empleados de una institución bancaria Venezolana. Tesis de grado presentada a la escuela de Psicología de la UCAB. Caracas, 1979
- Robinson, D.D. : Predicción de rotación de empleados de Oficina por medio de solicitudes de empleo ponderadas. Traducción del Prof. H. Monasterios del original en Journal of Applied Psychology, 1972

- Schuh, A J. : La predictibilidad de la longitud de servicios: una revisión de la literatura. Traducción del Prof. H. Monasterios del original en Personnel Psychology, 1967
- Siegel, L. : Psicología Industrial. Ediciones Cecsá, México, 1965
- Strong, E.K. : citado por England, 1971. (op.cit.).
- Knapp, Horst : Por qué cambia el personal de empresa? La rotación interna y externa. Causas y neutralización. Su cálculo y sus costos. Editorial Sagitario S.A. Barcelona 1965

Número de Obreros



Número de obreros



Nº	Tiempo de Per- manencia Años meses días	Edades					Sexo		Empleos Anteriores		Promedio de estadios anteriores		Salario Anterior		Carga Familiar							
		≤20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	745	M	F	0-1-2	+2	0-3	4-6	7-12	+12	-	=	+	0-1-3	+3	
193	0 6 14	X							X		X						X					
195	0 6 29	X							X		X						X					
197	0 7 4		X							X							X					
199	0 7 5		X							X							X					
201	0 7 16								X		X						X					
203	0 9 7		X						X		X						X					
205	0 10 19		X						X		X						X					
207	0 10 20			X					X		X						X					
209	0 10 24								X		X						X					
211	0 11 23		X						X		X						X					
213	0 0 2		X						X		X						X					
215	0 0 26		X						X		X						X					
217	1 1 14		X						X		X						X					
219	1 3 14		X						X		X						X					
221	1 5 1			X					X		X						X					
223	1 5 14		X						X		X						X					
225	1 5 19		X						X		X						X					
227	1 6 0			X					X		X						X					
229	1 6 12				X				X		X						X					
231	1 6 28		X						X		X						X					
233	1 7 11			X					X		X						X					
235	1 7 21		X						X		X						X					
237	1 7 25		X						X		X						X					
239	1 8 17		X						X		X						X					
241	2 0 9			X					X		X						X					
243	2 0 11		X						X		X						X					
245	2 0 12		X						X		X						X					

01

N°	Tiempo de Permanencia Años meses días	Edades							Sexo	Empleos Anteriores D 1-2 +2	Promedio de estadía en empleos anteriores		Salario Anterior - = +	Carga Familiar 0 1-3 +3
		≤ 20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	≥ 45			0-3	4-6		
98	0	17	X						X					
100	0	18	X						X					X
102	0	19	X						X					X
104	0	20							X					X
106	0	21							X					X
108	0	25	X						X					X
110	0	0							X					X
112	0	0							X					X
114	0	6							X					X
116	0	8	X						X					X
118	0	13							X					X
120	0	14	X						X					X
122	0	14	X						X					X
124	0	16	X						X					X
126	0	18		X					X					X
128	0	23	X						X					X
130	0	25	X						X					X
132	0	26							X					X
134	0	0		X					X					X
136	0	0		X					X					X
138	0	0		X					X					X
140	0	0		X					X					X
142	0	1							X					X
144	0	3	X						X					X
146	0	6	X						X					X
148	0	8	X						X					X
150	0	12	X						X					X
152	0	16							X					X
154	0	19	X						X					X
156	0	22		X					X					X
158	0	24							X					X
160	0	29	X						X					X
162	0	3							X					X
164	0	8							X					X
166	0	12	X						X					X
168	0	14							X					X
170	0	14							X					X
172	0	22							X					X
174	0	23	X						X					X
176	0	0	X						X					X
178	0	2		X					X					X
180	0	4	X						X					X
182	0	5							X					X
184	0	16	X						X					X

ANEXO 2 TABLAS DE STRONG PARA DIFERENCIAS DE PORCENTAJES

Part A

(To be used when both per cents are between 8 and 92)

Diff. in Per Cents	Net Weight
69	27
68	26
67	25
66	24
65	23
64	22
62 - 63	21
61	20
60	19
58 - 59	18
56 - 57	17
54 - 55	16
52 - 53	15
50 - 51	14
48 - 49	13
45 - 47	12
42 - 44	11
39 - 41	10
36 - 38	9
33 - 35	8
29 - 32	7
24 - 28	6
21 - 23	5
16 - 20	4
12 - 15	3
8 - 11	2
3 - 7	1
0 - 2	0

Part B

(To be used when one per cent is between 3 and 7, or 93 and 97)

Diff. in Per Cents	Net Weight
69	27
68	26
67	25
66	24
64 - 65	23
63	22
62	21
60 - 61	20
58 - 59	19
57	18
55 - 56	17
53 - 54	16
50 - 52	15
48 - 49	14
45 - 47	13
42 - 44	12
39 - 41	11
35 - 38	10
31 - 34	9
27 - 30	8
23 - 26	7
19 - 22	6
15 - 18	5
11 - 14	4
7 - 10	3
4 - 6	2
2 - 3	1
0 - 1	0

Part C

(To be used when one per cent is between 0 and 2, or 98 and 100)

Diff. in Per Cents	Net Weight
69	28
68	27
67	26
66	25
65	24
63 - 64	23
62	22
60 - 61	21
59	20
57 - 58	19
55 - 56	18
53 - 54	17
51 - 52	16
49 - 50	15
46 - 48	14
43 - 45	13
40 - 42	12
36 - 39	11
32 - 35	10
28 - 31	9
24 - 27	8
19 - 23	7
15 - 18	6
11 - 14	5
7 - 10	4
4 - 6	3
2 - 3	2
1	1
0	0

* Table 6 is reproduced by permission from Stead, W. H. and Shattle, C. L., *Occupational Counseling Techniques*. New York: American Book Co., 1940, p. 255.

ANEXO 3

TABLA SUGERIDA POR ENGLAND PARA CONVERTIR PESOS NETOS
EN PESOS ASIGNADOS

PESOS NETOS

PESOS ASIGNADOS

- 4 ó menos	0
3, 2, 1, 0, ó -1, -2, -3	1
4 ó más	2

**OFERTA DE SERVICIO
INFORMACION PERSONAL**

NO LLENE ESTE ESPACIO

Lugar	Fecha	No.
Nombres		Apellidos
Dirección Permanente		Teléfono

Manera fácil de comunicarse con Ud. (Indique, Nombre de Personas, Dirección, Teléfono, etc.)

Especifique Tipo de Trabajo solicitado

¿Ha solicitado anteriormente empleo en esta empresa? Fecha disponible para empleo

¿Dónde? ¿Cuándo? Nacionalidad

Lugar de Nacimiento

Fecha de Nacimiento: Día Mes Año Edad Peso Estatura

Estado Civil Soltero Casado Viudo Divorciado Concubino

Nombres y Apellidos del Padre Nacionalidad

Nombres y Apellidos de la Madre Nacionalidad



PERSONAS QUE DEPENDEN DE UD.

Nombre	Parentesco	Fecha de Nacimiento	Nombre	Parentesco	Fecha de Nacimiento

FAMILIARES EMPLEADOS EN LA COMPAÑIA

Nombre	Parentesco	Lugar y Departamento donde Trabaja

REFERENCIAS PERSONALES DE TRES PERSONAS
(No se aceptan familiares ni empleados de esta Compañía)

Nombre	Dirección Completa (Calle, No. etc.)	Clase de Negocio o Profesión	Tiempo que lo conoce

Documentación Personal	No.	FECHA			Lugar de Expedición	No llene este espacio
		Días	Mes	Año		
Certificado de Estudios						
Inscripción Militar						
Cédula de Identidad						
Libreta de Seguro Social						
Referencia de Trabajo						
Licencia para Manejar						
Carta de Antecedentes						
Certificado de Salud						

INSTRUCCION

(Relación Completa, empezando con Instrucción Primaria)

Nombre de la Escuela o Instituto	Dirección Completa (Calles, Nos. etc.)	Desde		Hasta		Cursos Tomados o Especialidad Universitaria	AÑO EN QUE SE GRADUO
		Mes	Año	Mes	Año		

EXPERIENCIA PREVIA

(Historia de Empleos desde que comenzó a trabajar hasta el presente, si ha estado desocupado indique el período de desempleo)

Nombre de la Empresa y Clase de Negocio	Dirección Completa (Calles, Nos. etc.)	Fecha		Cargo que Ocupó y Nombre de su último Supervisor	Sueldo	Motivos que tuvo para Retirarse
		Mes	Año			
		Desde			Inicial	
		Hasta			Final	
		Desde			Inicial	
		Hasta			Final	
		Desde			Inicial	
		Hasta			Final	
		Desde			Inicial	
		Hasta			Final	
		Desde			Inicial	
		Hasta			Final	
		Desde			Inicial	
		Hasta			Final	

Indique a continuación detalles relacionados con su experiencia previa y calificaciones adicionales para el puesto solicitado, menciónese maquinaria o equipo con que ha trabajado y cantidad de la experiencia en su uso (Útese otra hoja separada si fuese necesario).

Tiene Incapacidad Física Permanente	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	Cual es?	Deporte que practica
Conocimiento de Inglés	Habla	Lee	Escribe	

Declaro que la información y datos suministrados en esta solicitud son verdaderos y exactos y que autorizo la investigación de estas declaraciones. Queda entendido que para comenzar a trabajar en cualquier puesto que se me ofrezca como resultado de esta solicitud, y antes de la celebración del contrato de trabajo, tendré que pasar satisfactoriamente las pruebas de calificación que me sean administradas.

El tiempo que invierta en tales exámenes correrán por mi cuenta y hecho de que resulten favorables no constituirá obligación alguna por parte de la Compañía para la contratación de mis servicios.

Firma del Solicitante



OFERTA DE SERVICIOS

2

Profesión u Oficio _____

Fotografías de Frente

C.A. PAPELES
RECUBIERTOS

Tipo de Empleo que solicita _____

DATOS DE IDENTIFICACION

1 Nombres		Apellidos		2 Cedula de Identidad No.	
3 Direccion				5 Telefono	
6 Lugar de Nacimiento		7 Fecha de Nacimiento	8 Edad	9 Nacionalidad	
10 Esta Empleado actualmente Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		11 Fecha disponible	12 Trabaja por turno Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	13 Estado Civil Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/>	
14 Sexo Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>	15 Estatura Mts.	16 Peso Kgs.	17 Zurdo <input type="checkbox"/> Derecho <input type="checkbox"/>	18 Pie Plano Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

EDUCACION

	Escuela o Institución (Nombre)	Cursos o Especialidad	Años Cursados	Fecha	Graduado		En Est.
					SI	NO	
19 Primaria			1 2 3 4 5 6	---			
20 Escuela Vocacional			1 2 3 4 5 6	---			
21 Secundaria			1 2 3 4 5 6	---			
22 Universitaria			1 2 3 4 5 6	---			
23 Post. Grado			1 2 3 4 5 6	---			
24 Cursos o Adiestramiento durante el trabajo (Indique Tipo, Origen, Fechas, etc.)							
25 Experiencia general (uso y manejo de equipos, maquinarias, herramientas, etc.)							
26 Idiomas Castellano Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Inglés Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Otro _____		Pasaporte No. _____		27 Licencia de Conducir No. _____ Grado _____			
28 Deportes y Pasatiempos que practica							

SERVICIO MILITAR

29 Libreta Militar No. _____ Servicio Cumplido Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En caso afirmativo indique fuerza _____ Especialidad _____ Grado o Jerarquia _____ Fecha baja _____ Si fué exceptuado indique el _____

EMPLEOS ANTERIORES

30 Describe como se le indica los empleos anteriores			Breve Descripción del Trabajo Desempeñado
Desde Mes Año	Sueldo Inicial Bs.	1 Empresa, Nombre y Dirección	
Hasta	Final Bs.		
Telf.			
Desde Mes Año	Sueldo Inicial Bs.	2 Empresa, nombre y Dirección	Breve Descripción del Trabajo Desempeñado
Hasta	Final Bs.		
Telf.			
Desde Mes Año	Sueldo Inicial Bs.	3 Empresa, Nombre y Dirección	Breve Descripción del Trabajo Desempeñado
Hasta	Final Bs.		
Telf.			
31 Impedimentos físicos			

FAMILIARES Y OTRAS PERSONAS QUE SOSTIENE

32 Nombres y Apellidos	Parentesco	Edad	Nombres y Apellidos	Parentesco	Edad
1			5		
2			6		
3			7		
4			8		

33 Tiene familiares trabajando en la Empresa Si No

34 En caso de emergencia notificar a _____
Dirección _____ Telf. _____

Declaro que las informaciones son correctas y Autorizo a la Empresa para Verificar Cuando y como Juzgue Conveniente
Maracay ____ de _____ 19 ____
Firma del Solicitante _____

35 Observaciones: (No escriba en este espacio)

DATOS DE INGRESO

Fecha _____	Cargo _____	Aprobado por _____
Dpto _____	Código _____	
Sueldo o Salario _____	Solicitado por _____	Ref. Industriales _____

