

der. Se infiere que cuanto más alta es la puntuación, mayor será la capacidad de aprender. La capacidad para aprender se forma por tres tipos de razonamiento:

a) Razonamiento verbal.- Capacidad para comprender y establecer las relaciones entre las palabras o las ideas expresadas con palabras.

b) Razonamiento cuantitativo.- Capacidad para comprender los números y ver las relaciones que guardan entre sí.

c) Razonamiento abstracto.- Capacidad para usar símbolos abstractos y comprender las relaciones que tienen entre sí. Difiere de los dos anteriores porque no trata problemas concretos o prácticos.

La capacidad para aprender está íntimamente relacionada con las tres habilidades mentales que se miden en las pruebas de inteligencia.

Interes.- Deseo de hacer un trabajo o disfrutar al hacerlo.

Aptitud.- Capacidad para aprender nuevos trabajos bien definidos. La diferencia entre una aptitud y una destreza, es que la destreza es algo que ya ha sido aprendido.

Normalmente la aptitud es el resultado de una combinación del interés y la capacidad. Esto es cierto debido a que generalmente ignoramos aquellas capacidades para las cuales carecemos de interés, o bien, desarrollamos aquellas capacidades que nos interesan.

Para efectos prácticos, podemos decir que una aptitud es el resultado de la herencia y del aprendizaje.

Las aptitudes de una persona se miden, por lo general, mediante pruebas de aptitud. Una prueba de aptitud mide el potencial que se posee para hacer un trabajo.

Disposición mental.- Cada persona ve las cosas de acuerdo con sus propias actitudes, experiencias y prejuicios, así tenemos que un optimista ve un vaso con agua hasta la mitad y dice: el vaso está medio lleno, mientras que el pesimista verá la mitad del vaso que está vacía.

Los factores que afectarían la disposición mental de una persona serían: Su interés personal y sus emociones. También puede considerarse las relaciones sociales.

La experiencia también influye en la manera como vemos las cosas. Una persona que toda su vida a tenido que luchar afanosamente para lograr una posición, verá este mundo como un embrollo de rivalidades.

Los prejuicios determinan también la manera como vemos, oímos o interpretamos las cosas. El prejuicio es un juicio u opinión que nos formamos sobre algo o sobre alguien, antes de tener un conocimiento suficiente de ese algo o alguien.

Una prueba de personalidad permite determinar con más exactitud la disposición mental de una persona. Mediante estas pruebas se miden ciertos rasgos, tales como la social

bilidad y la integridad. Estas pruebas deben prepararse cuidadosamente, interpretarse por especialistas y ser -- confidenciales.

Requisitos de una prueba efectiva.- Una prueba efectiva debe de reunir los siguientes requisitos:

a) Validez.- La prueba mide lo que se supone que debe medir.

b) Confiabilidad.- La prueba mide consistentemente. Es decir, una persona debe obtener más o menos la misma-puntuación cada vez que resuelve la misma prueba.

c) Objetividad.- Si varias personas calificaran las respuestas de la prueba de otra persona, las calificaciones serán casi las mismas.

d) Uniformidad.- La puntuación de la prueba de una-persona puede compararse con la puntuación de individuos similares, porque la prueba ha sido aplicada en condiciones iguales.

Necesidades fundamentales del individuo.- Otro factor de los muchos que determinan las diferencias individuales es la motivación.

Una motivación es el impulso y el deseo de satisfacer una necesidad. Los seres humanos tienen entre otras las siguientes necesidades:

- a) Físicas.- Debe satisfacerlas para sobrevivir.
- b) Seguridad.- Liberación de preocupación o temor.
- c) Sociales.- Necesidad de asociarse con sus seme-

jantes; necesidad de pertenecer al grupo.

d) De posición.- Reconocimiento, buena reputación, - respecto y prestigio en la sociedad.

e) Realización personal.- Necesidad de desarrollar-- sus capacidades, de manifestar su personalidad y ser uno-- mismo; necesidad de logro como causa única.

Proceso de Selección de personal.- Para cumplir con esa pesada responsabilidad es necesario, entonces, que las decisiones estén fundamentadas sobre técnicas lógicamente-estructuradas, siguiendo un procedimiento científico que - abarque las siguientes etapas:

- 1.- Vacante.
- 2.- Requisición.
- 3.- Análisis y valuación de puestos.
- 4.- Inventario de Recursos Humanos.
- 5.- Fuentes de Reclutamiento.
- 6.- Solicitud de empleo.
- 7.- Entrevista inicial o preliminar.
- 8.- Pruebas psicológicas.
- 9.- Pruebas de trabajo.
- 10.-Exámen médico de admisión.
- 11.-Estudio Socio-económico.
- 12.-Decisión final.

COMENTARIOS: La selección de personal tanto en las Jefaturas de Operación como en las Administraciones Directas y Juntas Federales, se realiza hasta la fecha en una forma-empírica, sin ninguna base técnica, y la lleva a cabo el en

cargado del Organismo.

Esto obedece principalmente a limitaciones de carácter presupuestal y a que los recursos humanos adecuados, se encuentran limitados en la mayoría de las localidades.

En oficinas Centrales, la mayoría de sus Dependencias, venía realizando la selección de personal en la misma forma que en Oficinas Foráneas, hasta septiembre de 1972, fecha en que se constituyó el Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal. Este Departamento depende de la Dirección de Personal de la Secretaría de Recursos Hidráulicos.

CONTRATACION.- El Contrato individual de trabajo constituye una necesidad tanto legal como administrativa en este último caso es tanto para el trabajador como para la organización.

Para el trabajador.- Porque ese documento le brinda -- certeza respecto de:

a) Sus obligaciones particulares: lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio.

b) La contraprestación que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, retribuciones complementarias, etc.

c) Su estabilidad relativa en el empleo.

Para la organización.-

a) Porque le facilita exigiri al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sobre todo si se hace parte integrante del mismo el análisis del puesto o, cuando menos, su descripción.

b) Porque le permite resolver con seguridad cualquier disputa sobre la manera de desarrollar el trabajo.

c) Porque constituye un elemento indispensable como prueba, por estar firmado por el trabajador, en algunos conflictos laborales.

Relación de trabajo.- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define la relación de trabajo como la -- prestación de un servicio subordinado a una persona (cualquiera que sea el acto que le dé origen), mediante el pago de un salario.

Contrato de trabajo.- Igualmente, define el contrato individual de trabajo, como aquel en virtud del cual un sujeto se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea su forma de denominación, mediante el pago de un salario.

La Ley otorga a la relación de trabajo los mismos -- efectos jurídicos que al contrato individual, pues éste no es sino el escrito en el cual se hacen constar el o los -- servicios personal prestados a otro, mediante su subordinación y del pago de un salario.

El elemento esencial de la relación así como del contrato de trabajo es la "subordinación" del trabajador; o sea, su "sometimiento" a la autoridad del patrón, lo cual representa para éste el ejercicio de un poder sobre el operario, en virtud de una relación jurídica. Esta relación -- "jurídica de poder" se encuentra también sancionada por el

artículo 134 fracción III de la ley, al referirse a las "obligaciones de los trabajadores". Toda prestación de servicios subordinados es relación de trabajo.

Forma.- La relación de trabajo puede ser por tiempo indeterminado o determinado; esta última modalidad, eventual o temporal; ésta a su vez, puede ser por obra determinada o a precio alzado.



La relación de trabajo por tiempo indeterminado, de acuerdo con nuestra legislación vigente, constituye la regla general, siendo la excepción a esta regla la relación por tiempo determinado el cual, únicamente puede estipularse en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se vá a prestar.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
- c) En los demás casos previstos por la ley.

En consecuencia, podemos ensayar una definición de relación de trabajo por tiempo indeterminado, diciendo que es aquella por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para esta última una necesidad permanente, mediante el pa

go de un salario. Si los servicios del trabajador o empleado son prestados en forma continua y constituyen, para la empresa, una necesidad permanente, se estará siempre frente a un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado.

La relación individual de trabajo por tiempo determinado puede ser: eventual o temporal:

Eventual.- Será de tal índole aquélla por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya, para la última, una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario.

Temporal.- Será aquella por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado que constituya para ésta una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo, mediante el pago de un salario. Puede adoptar las siguientes formas:

- a) Contrato por obra determinada: es el documento individual de trabajo por tiempo determinado cuya duración se sujeta a la terminación de la obra que estipula el mismo.
- b) Contrato a precio alzado: documento individual de trabajo por tiempo determinado, en el cual la remuneración es global, por la obra materia del mismo.

Prórroga.- Los contratos temporales se prorrogarán a su vencimiento por todo el tiempo que sea necesario, mientras subsistan las necesidades que le dieron origen.