

Nicolás Didier Pino

Selección de personal en Chile

Trabajo decente desde la OIT

- Tiene en cuenta:



Condiciones de trato que se reciben en el trabajo



Establecimiento de criterios remunerativos



Niveles de protección social (leyes, convenios)



Pilar: **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN**

Busca establecer condiciones justas de acceso al empleo (reclutamiento y selección de personal) y condiciones de trabajo que se ajustan a las necesidades de los trabajadores.

Trabajo decente desde la OIT

Fin de puestos de trabajo precarios

Mejora en la organización del trabajo

Protección del empleo a través de una legislación adecuada a la economía

Sistemas de protección social para aquellos que cambian de trabajo

Inclusión de diálogo social y negociación colectiva

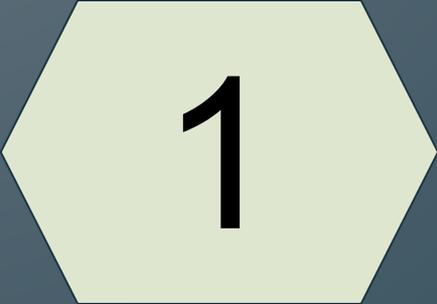
Marco teórico

«La equivalencia de los procesos de selección de personal con el ejercicio de predicción de desempeño futuro del trabajador, ha colocado al paradigma psicométrico como clave metodológica para el estudio de la efectividad de los procesos de selección de personal»



- Tradicional: evaluar si el candidato tiene los requisitos adecuados para cumplir con el puesto de trabajo
- Actualmente: predecir el desempeño a futuro y esto ha exigido pensar con qué técnicas se puede llevar a cabo la predicción del desempeño de esa persona

Desarrollo teórico y metodológico presentó dos focos:



1

Importancia del predictor de desempeño como fuente de validación de aplicación de una u otra técnica

Fenómenos contextuales que inciden en el proceso de toma de decisiones de contratación



2

Estudio 1

- Determinar cuáles son los instrumentos de selección utilizados comúnmente en procesos de RSP
- Revisaron ofertas de trabajo para psicólogos/as en el ámbito de la selección entre 2008 y 2013

Instrumento	Prevalencia	Número de Casos
Test Proyectivos	100%	4329
Test Gráficos	34,9%	1511
Test Escritos	68,35%	2959
Entrevista	43,2%	1870
Total		4329

Estudio 2

- Llevaron a cabo una revisión bibliográfica respecto de la evidencia que soporta el uso en selección de personal de los instrumentos solicitados a los psicólogos y practicantes de recursos humanos.

Tipo	Instrumento	Prevalencia	Número
Test Proyectivos	Lüscher	100%	4329
	Zulliger	100%	4329
	Rorschach	7,9%	342
	Otros	2,1%	91
Test Gráficos	Persona Bajo la Lluvia	37,8%	571
	Grafología	28,2%	426
	HTP	11,4%	172
	Wonderlic	17,6%	521
Test Escritos o Psicométricos	Dominó	23,2%	686
	Kostik	15,3%	453
	MBTI	7,10%	210
Entrevista	Otros	13%	385
	Competencias	87%	1627

Conclusiones

Los estudios realizados muestran un amplio uso y requerimiento de dominio respecto de instrumentos de los cuales no se posee certeza y evidencia definitiva sobre su uso en el contexto de la selección de personal.

Es claro que se ha carecido de soporte metodológico e investigativo en la implementación de gran parte de los procesos de selección de personal.