

●
SELECCIÓN DE PERSONAL:
RELEVANCIA DE LAS
ENTREVISTAS VS. LAS
PRUEBAS PSICOLÓGICAS

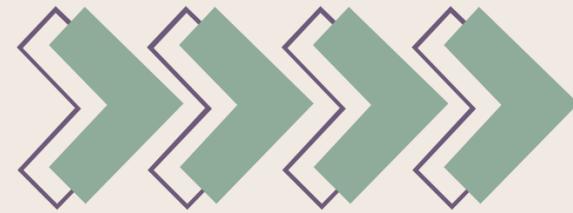
Bravo y Delgado

Técnicas de Selección y Orientación Profesional

“EL RECURSO HUMANO ES EL ACTIVO MÁS IMPORTANTE DE LA ORGANIZACIÓN”

Organizaciones buscan satisfacer necesidades

Bienes Servicios



Necesitan de personal idóneo



Proceso de Selección de Personal

Reclutamiento

Actividad de:

- Divulgación
- Llamada
- Atención
- Invitación

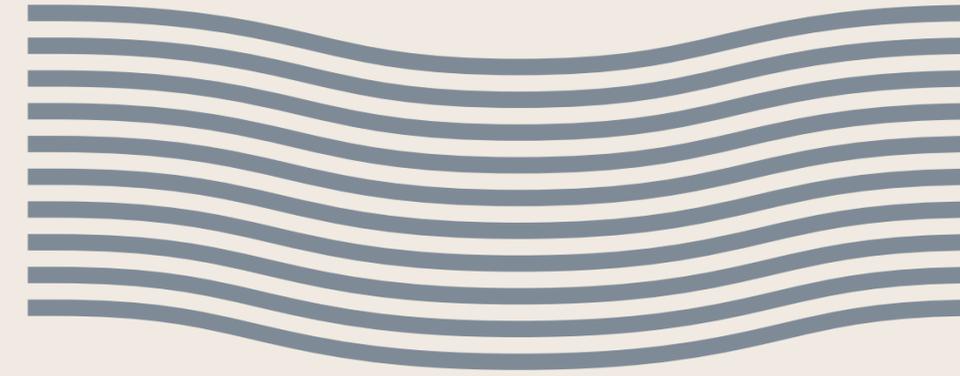
Selección

Actividad de:

- Comparación
- Confrontación
- Elección
- Opción y absorción
- Clasificación

→ Cancinos

SELECCIÓN: CAMBIOS EN EL TIEMPO



Inicialmente

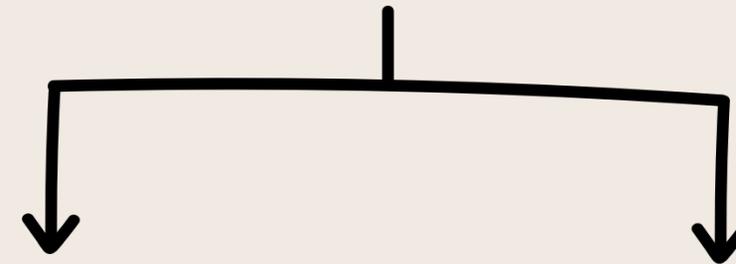


- Políticas
- Sociales
- Herencia

Industrialización



- Crecimiento de cantidad de empleados
- Taylor: controlar procesos productivos y minimizar tiempos improductivos



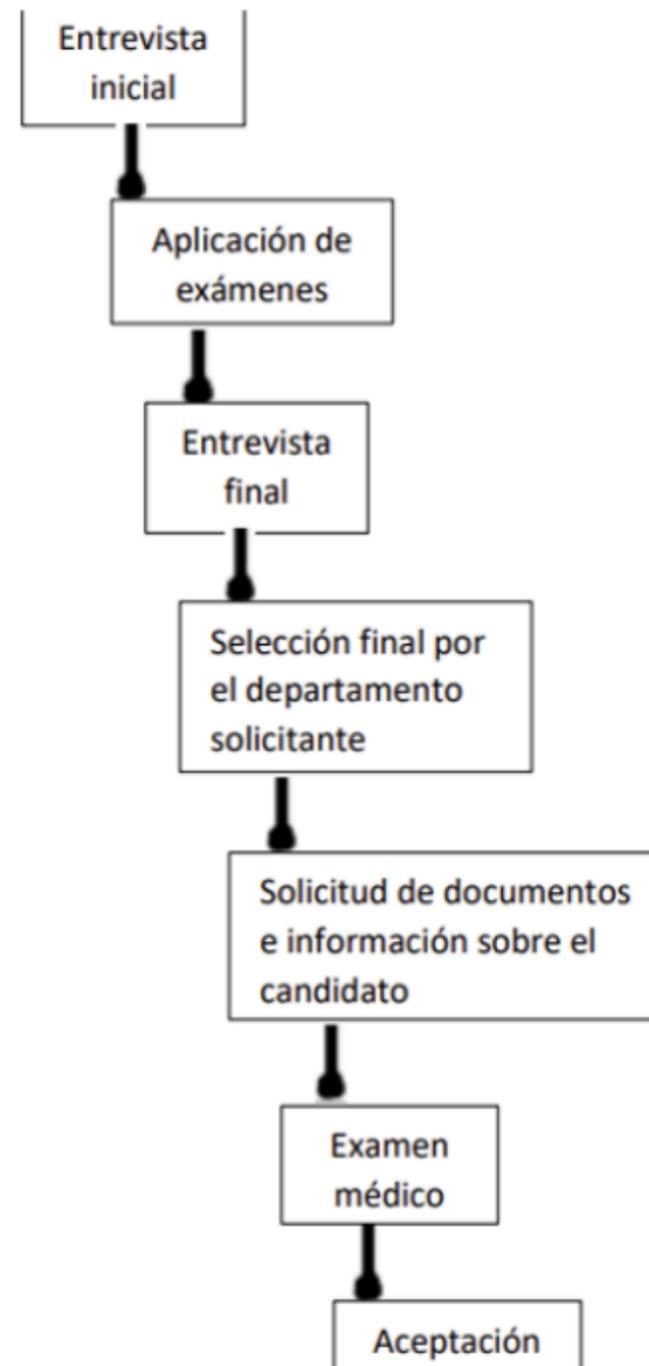
Organización y
Planificación

Selección: según funciones de cada
puesto de trabajo, otorgándole
actividades a cada empleado de
acuerdo con las habilidades y
capacidades



Figura 1

Modelo de selección de personal



Fuente: Fuente: Tomado de Chiavenato (2017) citado por (Palomino, 2019).

TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Análisis del formulario de solicitud de empleo

Rápida y económica para poder conocer información personal del postulante. Primer paso para filtrar los candidatos que cubren los requisitos mínimos. Preselección de CV.

Técnicas de simulación

Simulacro sobre un evento que esté relacionado con las funciones que deberá desempeñar.



Pruebas de conocimiento o de capacidades

Miden el conocimiento que poseen los postulantes, en cuanto a las habilidades que este posee. Pueden ser orales o escritas, generales o específicas.

Pruebas psicométricas

Se encargan de medir las habilidades o capacidades que posee el candidato; las aptitudes individuales que permiten dilucidar el potencial que pueda tener.



Tabla 1.
Pruebas psicotécnicas

Tipo de prueba	Definición
<i>Pruebas de inteligencia</i>	Se encarga de medir la capacidad de razonamiento lógico ante diferentes modalidades de pensamiento lógico y su capacidad intelectual. Estas son consideradas pruebas predictivas que determinan cuan eficaz puede ser una persona para desempeñar un puesto.
<i>Pruebas psicológicas o de personalidad</i>	Se seleccionan para medir los rasgos característicos del comportamiento del candidato, su temperamento, motivaciones, hábitos y actitudes, así como la capacidad que tiene el candidato para enfrentar situaciones y cómo se desarrolla en el ambiente laboral. Estas pruebas son diseñadas basadas en el perfil del puesto de trabajo y en la requisición del personal de los postulantes.

Fuente: (Yunda, 2021).



Tabla 2.
Pruebas Psicológicas

Tipos de Pruebas psicológicas	Características
<i>Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards (E.P.P.S.)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Mide 15 rasgos de personalidad.• Posee una escala de deseabilidad social, que entrega la posibilidad de poder determinar la sinceridad del sujeto, a través de la verificación de la marcación de alternativas intercaladas en el cuestionario que ya se han repetido en preguntas anteriores pero que contestan de forma opuesta.• Posee 225 proposiciones de elección forzada• Mide el nivel de motivación de logro del sujeto.
<i>16 PF de Cattell (Cattell's 16 Personality Factors)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Es un cuestionario objetivo de tipo no proyectivo• Mide rasgos de personalidad como dominancia y estabilidad emocional• Conformado por un formato A y un formato B con 187 proposiciones, dispuestas con tres alternativas cada una donde solo se escoge una.• No hay respuestas correctas o incorrectas.



Sistema de Preferencias Personales DISC
(Dominante, Influyente, Estable (Stable en inglés), Concienzudo)

- Es un cuestionario con 28 grupos de cuatro conceptos asociados a letras y figuras.
- Es objetivo no proyectivo, con respuestas forzadas.
- De acuerdo con el puntaje calculado al final de la prueba arroja resultados con patrones como: Realizador, evaluador, creativo, resolutivo con características y cualidades diferentes.

Test de Rorschach

- Test de tipo proyectivo
- Creado por el Psicólogo Herman Rorschach y su finalidad es el diagnóstico clínico, para detectar trastornos mentales.
- Es una de las pruebas psicológicas más complejas y difíciles de manejar que requiere de profesionales para su revisión y aplicación.

Test de Lüscher o test de los colores

- El efecto de esta prueba es que produce en las personas un color determinado.
 - Cada color posee una frecuencia de oscilaciones que se pueden medir con exactitud.
 - Fue creado por Max Lüscher, con el objeto de evaluar y medir el estado psico-fisiológico de un sujeto.
- 



D-70 o test de dominó

- Test que mide exclusivamente el nivel de inteligencia de un sujeto (C.I).
- La persona dispone solo de 25 a 30 minutos para responder la prueba.

Test de Personalidad los Cinco Grandes (Big-Five Personality Test, BF5)

- Es una de las pruebas con mayor impacto y actualidad para la selección de personal.
- Reúne un conjunto de modelos de personalidad de diferentes autores que coinciden en que la personalidad puede ser explicada por cinco factores o rasgos principales de un individuo:
 1. *Openness*: grado de apertura del individuo a nuevas experiencias.
 2. *Conscientiousness*: se refiere al grado de conciencia, meticulosidad, autodisciplina entre otros.
 3. *Extraversión*: el nivel de energía del sujeto y sus emociones positivas.
 4. *Agreeableness*: es la afabilidad o amabilidad del sujeto.
 5. *Neuroticism*: se refiere al grado de neuroticismo o tendencia a experimentar emociones desagradables como ira, intolerancia o ansiedad con facilidad.

Fuente: (Lotito, 2016)



Tabla 3.

Diferencias existentes entre aptitud y capacidad

Aptitud	Capacidad
<ul style="list-style-type: none">• Predisposición natural para determinada actividad o trabajo• Existe sin ejercicio previo, sin entrenamiento o aprendizaje• Se evalúa mediante comparaciones• Permite pronosticar el futuro del candidato en el trabajo• Se transforma en capacidad a partir del ejercicio o entrenamiento• Es la predisposición general o específica que se perfeccionará en el trabajo• Permite encaminarse hacia determinado puesto• Es el estado latente y potencial de comportamiento	<ul style="list-style-type: none">• Habilidad adquirida para realizar alguna actividad o trabajo• Surge después del entrenamiento o aprendizaje• Se evalúa con base en el rendimiento en el trabajo• Permite diagnosticar el presente; se refiere a la habilidad actual del individuo• Es el resultado de la aptitud, después de ejercitarla o entrenarla• Es la disposición general o específica para el trabajo actual• Permite la colocación inmediata en determinado puesto• Es el estado actual y real del comportamiento

Fuente: (Zulma, 2016).





ENTREVISTA

1

Compuesta por una serie de momentos que comienzan con la preparación del entrevistador

2

El entrevistador debe ofrecerle al entrevistado un ambiente de confianza, donde se llevará a cabo un intercambio de información

3

Proceso biunívoco y dialéctico en el que tanto el entrevistador como el entrevistado ofrecen sentidos y valores con un objetivo común

4

Al terminar se hará una evaluación donde se hace el registro de las respuestas que emitió el entrevistado así como de las impresiones del entrevistador

ENTREVISTAS VS. PRUEBAS PSICOLÓGICAS



- Se basan en el juicio propio del entrevistador.
- Contacto más cercano y directo con el entrevistado.
- Tienden a ser más subjetivas pues son tomadas de las impresiones que obtiene el entrevistador al hacer las preguntas al entrevistado.
- Varían de un entrevistado a otro.



- Permiten conocer diversos aspectos de las personas: personalidad, capacidades, aptitudes, capacidad intelectual y conocimientos.
- Poseen bases científicas para el análisis de los resultados obtenidos al momento de aplicar las pruebas.
- Permiten comprender y evaluar a las personas partiendo de una comparación con un patrón estándar previamente establecido.

