



LA VALORACIÓN PSICOLÓGICA EN UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

Jorge Everardo Aguilar – Morales

2019

**GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**
CONSULTORÍA



LA VALORACIÓN PSICOLÓGICA EN UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

En un proceso de selección de personal las pruebas psicológicas usualmente evalúan cuatro aspectos:

- Inteligencia
- Intereses Vocacionales
- Personalidad
- Habilidades específicas

En los test de Inteligencia los posibles resultados que nos interesan son:

- Inferior al término medio
- Igual al término medio
- Superior al término medio

En las pruebas de personalidad los resultados que nos interesan son:

- Con trastornos del comportamiento que afecten directamente su desempeño en el trabajo.
- Sin trastornos del comportamiento que afecten directamente su desempeño en el trabajo.

Por ejemplo, los trastornos que deberían ser descartados incluyen:

- Los trastornos mentales orgánicos F00-09
- Los trastornos mentales producidos por el consumo de sustancias F10-19
- La esquizofrenia, el trastorno esquizotípico y los trastornos de ideas delirantes F20-29

El resto de los trastornos del comportamiento no tendrían una afectación directa en el trabajo y negarle el empleo a una persona por dicha condición probablemente sería discriminación.

En las pruebas de intereses vocacionales el resultado que nos interesa es que el candidato tenga un perfil de intereses vocacionales acorde al puesto, por ejemplo:

- Actividades administrativas, actividades de trabajo social, etc. (Todas ellas de acuerdo al puesto que se pretende evaluar).

En las pruebas de habilidades específicas podemos evaluar, por ejemplo:

- Habilidad para la venta
- Habilidad para la docencia
- Capacidad de concentrarse por largos periodos, etc.

Para una mejor utilización de estos instrumentos es conveniente realizar una tabla de decisión que establezcan los aspectos psicológicos que deberán ser evaluados en cada puesto y los resultados mínimos que se esperan en el mismo.

Es importante recordar además que las pruebas psicométricas:

1. Sólo se usan para fines de evaluación. Así que cuando hay un conflicto con el trabajador no serán útiles ni deberían por razones éticas ser utilizadas.
2. Deben utilizarse pruebas objetivas que arrojen un resultado cuantitativo.

3. Las pruebas proyectivas no son de utilidad para este tipo de procedimientos, pues sus resultados difícilmente son replicables y lo que se pretende al utilizar pruebas psicométricas y otros instrumentos es realizar un proceso que proporcione igualdad de oportunidades a todos los que en él participan.
4. La redacción debe ser concisa.
5. Además deben evitarse los reportes con una redacción folklórica muy al estilo de “Pablo Milanés”, el cantante cubano que en una de sus canciones describe a alguien con las siguientes palabras: “suele ser violenta y tierna no habla de uniones eternas”.
6. La persona es violenta o es tierna pero no la dos cosas, desafortunadamente muchos psicólogos en lugar de tener una redacción técnica tienen ese estilo para escribir reportes. Por ejemplo dicen: es una persona reservada aunque en ocasiones puede ser muy sociable. Este tipo de redacción es confusa.
7. Este tipo de lenguaje puede ser conveniente para expresiones de tipo artístico pero nunca para la redacción de documentos técnicos.
8. Hay que recordar que una prueba se utilizará para tomar decisiones, así que el psicólogo deberá comprometerse para proporcionar un resultado claro.
9. Todos los reportes psicométricos deberán tener como anexos los protocolos de las pruebas psicométricas que se utilizaron para obtener el resultado final.
10. Las pruebas deben utilizarse solo si se van a respetar los resultados, estos instrumentos usualmente son muy caros como para jugar el juego de la falsa selección.
11. Sin embargo la mejor prueba psicológica es el trabajo diario.
12. Por eso es importante tener en cuenta que todo trabajador puede hacer bien su trabajo siempre y cuando tenga cubiertas sus necesidades básicas y se encuentre debidamente capacitado.

13. Aún sin estudios formales un trabajador puede hacer un trabajo profesional con la capacitación debida
14. Las pruebas psicológicas solo son una fotografía del comportamiento de las personas en un momento determinado, por lo que difícilmente servirán para predecir el futuro.
15. Por ejemplo, ninguna prueba le dirá si un trabajador robará o será honesto, en estos comportamientos la estructura organizacional siempre es determinante.
16. Para decidir qué prueba utilizar, lo más sencillo es contar con un catálogo de las editoriales más conocidas. El instrumento que utilice determinará en gran medida los rasgos que podrá evaluar.
17. En este punto tal vez convenga recordar que un psicólogo no sólo sabe aplicar y calificar pruebas, sino que se supone tiene el perfil para desarrollar sus propios instrumentos.
18. Sería entonces conveniente que los psicólogos organizacionales desarrollaran los instrumentos necesarios de acuerdo a las necesidades específicas de la empresa en la que laboran. La organización debería en estos casos financiar el desarrollo del instrumento y tendrían que llegar a un acuerdo con el psicólogo sobre los posibles derechos de autor del instrumento diseñado.

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado
por



GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL
CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)