

Índice

INTRODUCCIÓN

Este trabajo trata acerca del proceso de selección en las empresas y especialmente en los tests psicológicos utilizados para dicho reclutamiento.

En la actualidad en las empresas se ha hecho necesario contar con un mecanismo o proceso que permita dotarse de gente capacitada y que reúna lo más cercanamente posible los requisitos indispensables para ocupar un puesto, por tal motivo fue necesario definir el proceso de personal y los pasos a seguir para su realización.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Antecedentes

Desde épocas primitivas vemos que el hombre se vio en la necesidad de seleccionar aquellos animales que reunieran las mejores características para satisfacer sus necesidades alimenticias.

Posteriormente, en etapas más cercanas, también podemos observar que el hombre de nuevo vuelve a elegir, pero en este caso las personas, según su raza, su fuerza, entre otras características. Esto se ve reflejado en la etapa del esclavismo, puesto que, necesitaban hombres que pudieran resistir varias horas de trabajo, sin descanso, además que fueran fáciles de someterse a todas las disposiciones que el esclavista dictaba.

Más aún en la actualidad estamos buscando un mayor desarrollo de nuestra sociedad basado en un capitalismo industrial, donde la importancia para lograr una economía con mayor liquidez y solidez, lo constituye las empresas.

El capitalismo industrial es la etapa en la cual nos encontramos en ese momento, la cual se ha caracterizado por le gran desarrollo de las empresas. También observamos que existen dos clases sociales principalmente *el empresario dueño de los medios de producción y el asalariado que lo único que posee es su fuerza de trabajo que es vendida al empresario*. Vemos grandes avances tecnológicos que son de gran ayuda a las empresas para optimizar sus recursos al máximo.

Para lograr empresas que permitan inyectar una mejor economía en nuestro país, es necesario contar con gente capacitada, y con habilidades, y deseos de lograr los objetivos de la organización a la cual pertenecen.

Mediante el proceso de selección se podrá contar con la seguridad de que en las empresas tienen el personal adecuado para lograr el éxito. Esta seguridad se logra aplicando cada uno de los pasos del proceso de selección, adecuadamente, obteniendo así a la persona idónea para desempeñar con éxito las funciones de un puesto determinado.

A continuación nos enfocaremos a definir el proceso de selección de personal.

A. Definición del proceso de selección.

Existen diversos autores que tratan de definir el proceso de selección, pero a pesar de que existen pequeñas diferencias entre éstas todas llegan a una misma conclusión.

El proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna aquellos requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto. Dichos pasos deben llevarse al pie de la letra con el fin de evitar errores al momento de realizarse, puesto que si se omite un paso se corre el riesgo de no obtener el éxito deseado al momento de realizarlo.

B. Objetivo y sus elementos esenciales del proceso de selección.

El objetivo que persigue el proceso de selección es encontrar aquella persona que reúna los requisitos para el perfil del puesto.

Para facilitar el objetivo del proceso de selección es necesario tomar en cuenta 3 elementos. El primero de ellos lo constituye la información que se obtiene al realizar el análisis de puesto, la cual permite conocer de una manera más profunda el perfil deseado; pero también es necesario analizar las necesidades futuras que tiene una organización en cuanto empleados se refiere y como tercer elemento distinguir las habilidades que necesita un puesto.

C. Pasos del proceso de selección.

El proceso de selección cuenta con una serie de pasos a realizar, pero nosotros sólo vamos a considerar **14** al momento de realizar dicho proceso. Estos son:

1. Puesto vacante.
2. Requisición.
3. Análisis de puesto.
4. Inventario de Recursos Humanos.
5. Reclutamiento.
6. Solicitud de empleo.
7. Entrevista.
8. Informe de la entrevista.
9. Pruebas de idoneidad o psicológicas.
10. Pruebas de trabajo.
11. Examen médico.
12. Estudio socioeconómico.
13. Contratación.

14. Control del proceso de selección.

Estos a su vez cuentan con una serie de variantes que veremos más adelante.

Para que el proceso de selección se realice con éxito se debe llevar a cabo una serie de pasos a seguir en un orden lógico que se encuentran interrelacionados.

1. Puesto vacante.

Independientemente del tipo o giro de empresa siempre cuando se realice el proceso de selección debe iniciar con un puesto vacante, el cual no es ocupado por nadie.

2. Requisición.

Una vez que se cuenta con un puesto vacante es necesario dar a conocer la existencia de este, la cual se da por medio de la requisición que es realizada por el jefe inmediato que solicita el puesto y, posteriormente, es enviado al encargado de realizar el proceso de selección.

3. Análisis de puesto.

El análisis de puesto constituye uno de los 3 elementos esenciales para lograr el objetivo del proceso de selección. Éste es una herramienta necesaria que se debe de tomar en cuenta puesto que con él se obtiene el perfil, habilidades y demás que requiere el puesto para ser desempeñado de manera efectiva.

4. Inventario de Recursos Humanos.

En la mayoría de las empresas cuentan con un inventario de Recursos Humanos el cual constituye un lugar donde se va archivando los expedientes de los empleados cuya documentación contiene datos relevantes de su desempeño que van desde la solicitud de empleo, las pruebas que se realizaron en el proceso de selección, las incapacidades que ha tenido, permisos, etc.

Al momento de presentarse un puesto vacante suele acudirse a este medio con el fin de verificar si en la empresa existe la persona adecuada dentro de la organización para ocupar el puesto.

5. Reclutamiento.

Otro de los medios empleados por las empresas es el reclutamiento. Muchos autores consideran éste como un procedimiento ajeno al proceso de selección, sin embargo, nosotros lo consideramos como parte importante del proceso de selección.

El reclutamiento es un medio o técnica utilizado por las empresas para obtener a candidatos que estén acordes con el perfil que la empresa desea.

- *El reclutamiento puede ser interno o externo.*

a. Reclutamiento interno.

Definimos al reclutamiento interno como el medio en el cual se basan muchas empresas para conseguir a posibles candidatos, pero dentro de la misma.

Las formas en que se presenta éste son: bolsa de trabajo interna, amigos, parientes, entre otros.

b. Reclutamiento Externo.

Esta técnica se utiliza una vez que se realiza el Reclutamiento Interno y no se encontró a la persona indicada. Se pasa a éste para buscar candidatos ajenos a la organización.

Un medio utilizado es el periódico, sin embargo es en última instancia cuando se recurre a él, a causa de que resulta ser muy costoso y sólo cuando se trata de reclutar a personal de nivel intermedio y administrativo.

6. Solicitud de empleo.

La solicitud de empleo permite que el aspirante tenga una mayor cercanía con la empresa, pero sucede lo mismo con la empresa. Este es un formato que en ocasiones es establecido por la empresa, pero básicamente contiene los datos generales del aspirante, el sueldo que aspira, trabajos anteriores, dirección, entre otros más.

La solicitud permite que la empresa se forme una impresión muy general del aspirante, consideramos que es muy importante para establecer contacto entre él y la organización.

Las solicitudes más comunes que utilizan las empresas son las conocidas como PRINTAFORM.

7. Entrevista.

Una vez que se cuenta con un número determinado de solicitudes, se escoge aquellos que estén lo más cercanamente posible a reunir los requisitos indispensables para el puesto. Posteriormente se pasa a la entrevista.

La entrevista es un recurso del que se basa la empresa para conocer más datos relevantes sobre el candidato sobre una serie de preguntas que se le hacen a la persona que solicita el puesto.

i. Entrevista no estructurada.

Esta entrevista consiste en realizar preguntas de acuerdo a lo que vaya surgiendo en el transcurso del tiempo, no existen preguntas establecidas.

Este tipo de entrevista no es 100% recomendable, debido a que no se administra adecuadamente y, en consecuencia, provoca que se ignoren preguntas importantes del tema a tratar. La empresa no resulta beneficiada al aplicar ésta, debido a que no obtiene información interesante.

ii. Entrevista estructurada.

Una entrevista estructurada es aquella que cuenta con preguntas elaboradas y no se pueden modificar o anexar más conforme transcurra la entrevista. No se recomienda hacer uso de ésta, debido a que no permite obtener una libertad al momento de realizarse, para el entrevistado al no poder cuestionar las preguntas.

iii. Entrevista mixta.

La entrevista mixta la definimos como aquella en donde se cuentan con preguntas ya elaboradas, pero al mismo tiempo se pueden anexar o modificar, al momento de llevarse a cabo. Permitiendo así, mayor libertad al entrevistado y entrevistador y, por lo tanto, es lo que da mayores resultados.

iv. Entrevista inicial.

La inicial en la mayoría de las organizaciones es llevada a cabo para obtener datos generales a grandes rasgos,

teniendo una duración de 10 a 15 minutos. En general, es realizada por el encargado de realizar el proceso de la selección.

Usualmente en las empresas pequeñas le dan gran importancia a ésta para obtener información.

v. Entrevista preliminar.

Otro género de entrevista es la preliminar la cual es aplicada a los aspirantes que pasaron con éxito la entrevista anterior y se basa en la obtención de datos relevantes al puesto. Es aplicada por el jefe inmediato contando de 3 a 5 prospectos.

Las empresas grandes (macroempresas) hacen buen uso de este tipo.

vi. Entrevista final.

Posteriormente, se evalúan los resultados de la entrevista y de las pruebas que se aplicaron en todo el proceso y se elige aquella persona cuya puntuación sea mayor en comparación de los demás. El encargado del proceso de la selección notifica al seleccionado que ha sido elegido para ocupar el puesto.

Es muy importante también que los que no fueron seleccionados se les dé a conocer la decisión, con el fin de que guarden una buena impresión hacia la empresa.

8. Informe de la entrevista.

Ya realizadas las entrevistas correspondientes es necesario proceder a un informe de ello con el objetivo de no emitir información dada por el candidato.

Generalmente, cada empresa tiene su propio formato del informe pero, por lo general contiene: apariencia personal, condiciones físicas, deseo que presenta y muchos más.

También es necesario que en ese mismo reporte dé una autoevaluación del entrevistador, puesto que la actitud que presentó éste será factor que marque el transcurso de la entrevista.

9. Pruebas de idoneidad o psicológicas.

Existen diferentes tipos de prueba psicológicas que se pueden aplicar a los solicitantes, pero en definitiva todas ellas se utilizan para medir las habilidades y capacidades con las que cuenta.

Son en forma de **test**, donde se presenta una pregunta con diversas opciones entre las cuales sólo una puede ser elegida.

Gran parte de las empresas aplican éstas a los niveles intermedios o administrativos, considerando que los niveles bajos, no es indispensable para el trabajo físico.

Los Tipos de test utilizados para la selección de personal.

Los test utilizados en el mundo del trabajo se pueden clasificar en dos grupos:

- Los de personalidad
- Los de aptitud o eficiencia

Los primeros sólo se citan muy brevemente, teniendo un valor informativo concerniente al carácter esta demostrado que falsearlos no haría más que causarte trastornos en el momento de la selección.

Los test de eficiencia, son otra cuestión. Aquí la técnica puede, darte una idea de las diferentes posibilidades de respuestas.

9.1.1 Test de personalidad

Algunos piensan que es fácil mostrarse bajo un determinado aspecto y modificar la propia "personalidad" en función de la elección de la respuesta. Pero ello es desconocer a aquellos que han trabajado en la construcción de los cuestionarios. En efecto, en la mayoría de ellos se introducen escalas de mentiras cuya finalidad es descubrir la tendencia no a mentir, sino a mostrarse bajo un aspecto demasiado favorable.

Hay dos cuestionarios más conocidos en cuanto a los test de personalidad:

1. El inventario de temperamento de Guilford y Zimmerman
2. El 16 PF de Catell

Este es el que más se utiliza. Está compuesto de preguntas con pretensiones de no dejar de lado ningún aspecto importante de la personalidad. Permite medir dieciséis factores elementales. A partir de estos 16 factores elementales, es posible medir 4 dimensiones suplementarias que son:

- la ansiedad
- la extroversión
- la sensibilidad
- la independencia

El material utilizado

Como todos los cuestionarios dispondrá de un cuaderno de preguntas y de una hoja de respuestas. Deberá hacer una cruz en la casilla correspondiente a la respuesta de su elección.

Aquí se le pide evitar las respuestas llamadas intermedias: "no estoy seguro" "no lo sé", o " más o menos".

El tiempo no está limitado, pero hace falta saber que el pase de estos test no debe exceder de una hora.

• Ejemplos de preguntas y de respuestas

1. ¿La meteorología tiene mucha influencia sobre mi comportamiento?
 - a.– Verdad
 - b.– Más o menos

c.– Falso

2. Hasta que me lanzo a una actividad, ya se trate de un trabajo, o de ocio...

a.– Tengo la impresión de correr de una cosa a otra.

b.– Todo está organizado con anterioridad, como si estuviera escrito en una partitura.

c.– Entre las dos.

3. Si se me pide que haga rápidamente una elección importante entre dos situaciones...

a.–Estudio tranquilamente las dos opciones, comparándolas con lógica y objetividad.

b.– Tengo tendencia a ponerme nervioso y acabo por escoger al azar

c.– Entre las dos.

Este test verificará tendencias de los 16 factores que pretende medir.

9.1.2 Test de personalidad — Projectivos

Estos test son a menudo utilizados en una selección u orientación.

Este tipo de test es complejo de tratar, además es muy diferente de uno a otros. Su validez es a menudo puesta en duda.

El test más utilizado en esta área es el **Test de Rorschach**, o el **test de las manchas**.

El principio de este test es simple, ya que se trata de presentar al sujeto cada una de las planchas en un orden inmutable, y de darle la consigna siguiente "dígame qué ve"

Cada respuesta será sometida a una acotación cifrada, y será clasificada según ciertos criterios, Después vendrá la interpretación por el análisis hecho sobre el plano formal y simbólico.

El observador tendrá en cuenta diferentes datos para establecer su acotación:

– El tiempo que se toma el sujeto para dar la primera respuesta, esto después de cada presentación de la lámina (tiempo de asimilación).

– El tiempo total del pase.

– La respuesta.

a. Cómo ha percibido el sujeto la mancha que se le presenta (en general, en detalle).

b. De qué forma la persona ha valorado la mancha en cuanto a la forma, el color, el matiz o el movimiento.

c. El contenido mismo de sus respuestas.

– Su comportamiento (sus reacciones emotivas, su dificultad de interpretar sus negativos y algunos comportamientos remarcables).

Como hemos dicho anteriormente, NO CONVIENE PREPARAR los test de personalidad. Para ello habrías de ser un auténtico experto en análisis y pase de test de este tipo. No es muy aconsejable.

9.2 Test de aptitud o Eficiencia.

Algunos otros test con que te puedes encontrar estarían dentro de estas áreas. Cada área dispone de varios test diferentes, es decir hay varios test que miden el área de la memoria por ejemplo.

Se pretende aquí dar una idea, de qué puede encontrar en un test de selección, qué tipo de preguntas pueden hacer.

Las diferentes áreas de test son las siguientes:

- a.– Test de inteligencia
- b.– Test de aptitud al razonamiento para el soporte verbal
- c.– Test de aptitud en el razonamiento para el soporte no verbal
- d.– Test de memoria
- e.– Test de motricidad destreza y habilidad
- f.– Test de reacciones psicomotrices
- g.– Test de aptitudes sensoriales
- h.– Test de creatividad
- i.– Test de aptitudes particulares

9.2. a.– Test de inteligencia

Desde luego el famoso coeficiente intelectual es un concepto dinámico que permite expresar "la rapidez" del desarrollo. En realidad debería ser llamado "coeficiente intelectual de desviación". El coeficiente de inteligencia de la W.A.I.S. va a calcularse a partir de la escala verbal, de la escala de resultados y de la escala total, la comparación de los resultados de un sujeto con los individuos que pertenecen al mismo grupo de edad.

Presentación del test

Está compuesta por 11 test o subtest cuyos resultados respectivos serán llevados a una escala común haciendo posible su comparación.

Los test llamados verbales permitirán evaluar la cultura general, las facultades de abstracción, la memoria y los conocimientos de un sujeto.

Los resultados del test permitirán la evaluación de la atención, de la organización especial, de la rapidez perceptiva, de la capacidad de razonamiento de un sujeto.

Este resumen da una aproximación a las 11 pruebas destinadas a calcular el coeficiente intelectual.

El tiempo del pase es aproximadamente de una hora y como cualquier test psicológico, un examinador competente y un material bien preparado son imprescindibles.

- Test de información general
- Test de comprensión verbal
- Test de memoria de cifras
- Test de aritmética
- Test de semejanzas
- Test de vocabulario
- Test de cubos
- Test del código
- Test de ensamblaje de objetos
- Test de clasificación de imágenes
- Test de complementos de imágenes

Al interpretar todas las notas brutas, éstas serán transformadas en notas estándares, con el fin de obtener para cada prueba la misma ponderación. El total de estas notas estándar será a su vez transformada en coeficiente intelectual (Q.I): con la ayuda de tablas escalonadas para cada nivel.

- Distinguiremos tres coeficientes intelectuales:

- Coeficiente intelectual verbal
- Coeficiente intelectual de resultados
- Coeficiente intelectual general

9.2 b.– Test de razonamiento verbal

Permite medir la capacidad de un individuo para razonar sobre problemas que ponen en juego la utilización del lenguaje.

Test de Inteligencia General de R. Bonnardel (contenido verbal)

Normalmente se pasa a empleados de una oficina, aprendices, agentes comerciales e ingenieros.

Presentación

Esta prueba está constituida por 8 categorías de preguntas a las que el candidato debe responder:

- sinónimos
- antónimos
- palabra sobrante
- serie numérica
- pequeños problemas
- explicación

– proverbios

– preguntas

La duración del test está limitada a una hora.

9.2 c.– Test de razonamiento no verbal

Tiene como función medir la capacidad de razonar sobre problemas de lógica. Veamos ejemplos y soluciones de los test más aplicados en esta área.

Respuesta:

La solución es la figura 4. A cada forma geométrica de la línea superior corresponde la forma opuesta en la línea inferior. En la práctica, la última figura de la línea superior es un círculo y, por consiguiente, corresponde un cuadrado en la línea inferior.

Además, en el interior del círculo el cuarto superior izquierdo ha sido delimitado, y por lo tanto el cuarto superior derecho del cuadro estará delimitado.

El más utilizado es el test d48 o el test del dominó

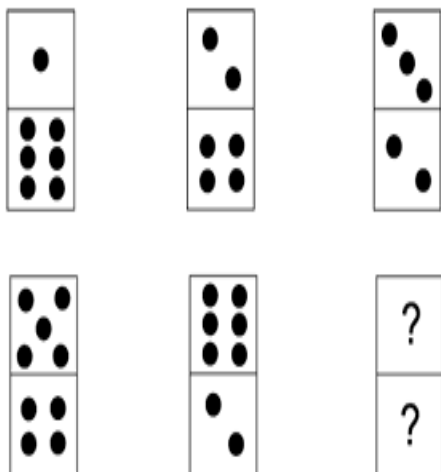
Consejos prácticos:

– Este test no hace en absoluto ninguna referencia al juego del dominó tal como es habitualmente utilizado. Que no sepas jugar, no tiene ninguna importancia para la prueba.

– Las preguntas en general están clasificadas por orden e dificultad creciente. No te detengas demasiado sobre los primeros problemas; a veces es preferible saltarse una pregunta y volver a ella más tarde si el tiempo que se te ha impuesto no se ha agotado.

– El principio es identificar una o más leyes y que las partes superiores o inferiores de la ficha del dominó no están siempre regidas por las mismas leyes.

Ejemplo:



Respuesta: 0/0

Las mitades superiores constituyen una serie de número que aumentan en una unidad: 1–2–3.

Por otro lado, las mitades inferiores forman una serie de números paren en orden decreciente de dos unidades: 6–4–2.

La ley que regula la primera hilera también regula los dos primeros ejemplos de esta segunda hilera. La cifra situada inmediatamente después del 6 es el 0; la cifra par colocada antes del dos también es el 0.

Por eso la serie queda formada por las cifras siguientes 0–1–2–3–4–5–6–0–1–2–3–4–5–6.

El test BV 53 de Bonnardel

Este test se compone de 60 ejercicios definidos por figuras geométricas muy variadas. Cada ejercicio comprende 9 cuadrados en el interior de los cuales están representadas diferentes figuras. El objeto es encontrar la ley que permita completar la serie lógica.

El pase puede ser individual o colectivo, y el tiempo impuesto a los candidatos no pasa de 15 minutos.

Test de resultados prácticos

Se llaman a las pruebas que necesitan la utilización de un soporte material.

Estas pruebas permiten observar: la habilidad manual, el interés, la perseverancia, la tranquilidad, el ingenio, y la aptitud para resolver la tarea.

- Veamos dos de los test más utilizados.

El test b43 de Bonnardel o test de razonamiento y estructuración espacial

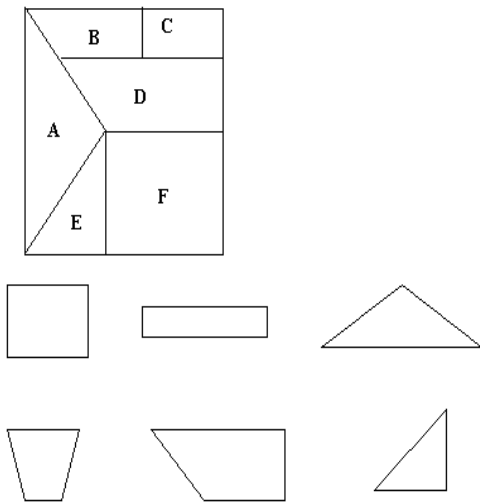
El objetivo del test es apreciar la manera en la que se organiza el pensamiento frente a una tarea que pide una buena representación y estructuración espacial.

Este test es frecuentemente utilizado para la sección de candidatos a un empleo en l industria, y en particular, para los obreros profesionales y los aprendices.

Presentación

Se dan al candidato cuarenta piezas de madera y un cuadernillo con diez figuras.

El candidato deberá reproducir las figuras geométricas que aparecen con las piezas de madera.



El test PM 38 o motrices de Raven

Este test permite apreciar en qué medida es capaz una persona de razonar claramente sin tener en cuenta su nivel de instrucción. Está constituido por 60 pruebas, divididas en series de 12 problemas. El primer problema debe ser resuelto sin vacilación; los problemas siguientes se vuelven progresivamente más difíciles. La consigna es la siguiente: " es un dibujo del cual se ha extraído un pedazo. Hay que encontrar entre los pedazos que figuran la final de la pagina el que corresponde exactamente al dibujo por completar. El candidato dispone de 20 minutos como máximo para llenar las sesenta láminas.

9.2. d.– Test de memoria

La observación de la memoria permite apreciar un cierto modo de funcionamiento del pensamiento: razonado, organizado, o por el contrario, sin orden ni estructura. La memoria puede ser evaluada a partir de diferentes puntos de referencia:

- la concentración
- la observación
- la comprensión
- exactitud de trabajo
- método de trabajo

La memoria está en relación directa con la atención. Por ello esta aptitud es frecuentemente explorada y buscada para los puestos que exigen una gran vigilancia y responsabilidades de seguridad.

Test de barrado de cifras de S. Pacaud

El objetivo de este test es medir el grado de atención de un candidato por la precisión y rapidez con que efectúa la tarea.

Esta prueba puede ser utilizada para el contrato de ciertos obreros especializados.

Presentación

El candidato debe barrar dos cifras intercaladas entre otras dos cifras pares o impares.

El tiempo otorgado esta en 10 minutos.

Ejemplo

Tache las cifras 3 y 7 lo más rápidamente posible.

4	3	2	7	10
1	4	5	6	9
6	7	8	3	4
3	2	11	4	1
14	3	8	7	20

9.2. e.– Test de motricidad, destrezas y habilidad

La motricidad, destreza y la habilidad son formas de aptitud, ya que permiten un éxito profesional en ciertos empleos, y en particular, en los trabajos manuales.

Estos tres factores no son tan evidentes de medir como se podría creen.

Test de alambre de P. Goguelin

El objetivo es apreciar la destreza manual. Es frecuentemente utilizada para prever el éxito profesional de aprendices mecánicos.

Presentación

Se le presenta al candidato una figura, que deberá reproducir con un alambre, sin poder tomar ninguna medida.

Deberá respetar las proporciones, aun sabiendo que la figura representada no podrá ser reproducida en las mismas dimensiones: la longitud del alambre (más corto) no lo permitirá.

Se tomará en cuenta el cuidado con el cual será reproducida la figura y el respeto de las proporciones.

No se impone límite de tiempo.

Test de los ladrillos

Se presenta un dibujo de una pila de ladrillos del mismo tamaño y algunos de estos ladrillos están marcados con una cruz. Hay que indicar a la derecha de cada cruz el número de ladrillos que se tocan con este.

9.2. f.– Test de reacciones psicomotrices

Esta categoría de test tiene por objetivo medir el grado de atención de los individuos. La atención es la aptitud de concentrar el pensamiento en cualquier cosa. Esta capacidad muy buscada en numerosos empleos, es una parte del potencial intelectual del hombre.

Test de atención

El test de atención concentrada en reacciones manuales de J.M. LAHY. El objetivo de esta prueba es apreciar el grado de atención de los individuos por las reacciones motrices simples.

Este test es utilizado para la selección de personas destinadas a puestos de seguridad.

Presentación

De cara al candidato, hay una pantalla en la que se pasa una serie de 50 líneas que reproducen las letras del alfabeto. Cuando el candidato reconoce una S o una Z, debe apretar un botón. Un contador unido a este último registra las respuestas buenas y malas. El tiempo otorgado no está limitado y la prueba dura como término medio 5 minutos.

Test de colación

Este test se presenta bajo la forma de un cuaderno compuesto de cuatro pruebas. Cada una está compuesta de una serie de números o de nombres dispuestos en dos columnas. Se trata de comparar los números o palabras de cada columna según una consigna específica. Esta consigna varía.

El tiempo otorgado es de 4 minutos para cada una de las cuatro partes, constituidas a su vez por cien preguntas. Se concede una pausa de algunos minutos entre la segunda y la tercera parte.

9.2 g.– Test de aptitudes sensoriales

Son test para medir la visión y la audición. No entran directamente en las situaciones de selección clásica.

Este tipo de test se utiliza para la selección de candidatos a puestos muy específicos, para los cuales una deficiencia, tanto visual como auditiva, puede poner en peligro la seguridad de las personas.

9.2. h.– Test de creatividad

La creatividad encuentra hoy sus aplicaciones en los ámbitos más diversos. Es utilizada tanto en técnicas de perfeccionamiento, como en métodos de investigación para llegar a soluciones o a descubrimientos.

La batería de test de Guilford

Esta prueba se encarga de medir el pensamiento divergente. Se caracteriza por preguntas que evalúan al individuo a través de la categorización de palabras pertenecientes a una clase determinada. Por ejemplo: cosas que arden (gasolina, acpm, etc.).

De igual forma, se pide escribir oraciones de cuatro palabras, que comiencen por una letra determinada; enumerar toda clase de usos para un objeto específico como, por ejemplo, una lata de gaseosa: candelabro, florero, cortador de galletas, alcancía, etc. Por último, se solicita escribir títulos de cuentos cortos, realizar esquema de todos los objetos reconocibles que se observan en una página llena de figuras, así como identificar toda clase de figuras geométricas.

A continuación veremos una lista de los diferentes factores que se miden en este tipo de pruebas:

– Fluidez verbal: se le pide al sujeto que escriba el mayor número e palabras que terminen por un sufijo dado, más el máximo de palabras que contengan todas la misma letra (test de las palabras), y una lista de palabras que empiecen todas por las mismas letras (test de sufijos). El tiempo está limitado a 10 minutos.

- Fluidez de ideas: se le pide al sujeto que de la lista más larga de los usos de un objeto, como por ejemplo, todo lo que es posible hacer con un ladrillo, o bien todas las consecuencias considerables de un suceso improbable.
- Flexibilidad espontánea: todas las respuestas dadas en las pruebas de usos posibles de objetos serán clasificadas según diferentes categorías.
- Fluidez de asociación: el sujeto debe buscar el mayor número de sinónimos de una lista de palabras (test de asociación controlada) y completar las frases de comparación a las cuales les falta un adjetivo.
- Fluidez de expresión: el candidato deberá organizar frases de cuatro palabras, buscando palabras que comiencen por la primera letra. Por ejemplo, al candidato se le presenta las siguientes letras "P...C...U...L..."; las posibles respuestas son: Papá compra un libro, o Pedro cogerá un león).
- Originalidad: a fin de medir este factor se puede, por una parte, tomar en consideración las respuestas originales dadas en las pruebas precedentes y servirse además de una prueba donde el candidato debe encontrar títulos de historias.
- Sensibilidad a los problemas: se cita el nombre de un objeto ordinario y se le pide al candidato que haga preguntas originales e interesantes referentes a este objeto.

9.2. i.– Test de aptitudes particulares

Esta categoría de test es un poco diferente a las anteriores, en la medida en que apela a un saber particular, a una idea o noción de cualquier cosa. La noción del conocimiento implica necesariamente a la adquisición del aprendizaje.

Podemos constatar que los test anteriores se podían pasar a cualquier candidato, sin tener en cuenta su nivel de estudios o su especialidad. Ahora bien estos test no pueden dirigirse a cualquiera. Veamos los más interesantes

Test de mando de M. Bruce

Este test tiene por objetivo evaluar las aptitudes de mandos intermedios.

Es un excelente instrumento utilizado en formación profesional como punto de partida de las discusiones de grupo sobre los problemas del mando.

Presentación

Este test se presenta bajo la forma de un cuestionario compuesto de 50 preguntas.

El tiempo otorgado no está de ningún modo limitado, y hacen falta alrededor de 20 minutos para responder a todas las preguntas.

Ejemplos

¿Prefiero discutir antes de emitir una proposición?: SI / NO

¿Prefiero ser mandado antes que dar órdenes?: SI / NO

¿Soy muy autoritario?: SI / NO

¿Respeto los pensamientos y opiniones ajenas?: SI / NO

¿Insisto a menudo en mis decisiones?: SI / NO

¿Nunca me pongo en duda?: SI / NO

¿Me gusta ejercer un cierto poder sobre los otros?: SI / NO

¿En todas las organizaciones hace falta un jefe?: SI / NO

Test de comprensión de la venta de M. Bruce

El objetivo de este test es apreciar las aptitudes comerciales de los candidatos.

Se utiliza a menudo en la selección de comerciales o técnicos de venta.

Se valoran cualidades como: elocuencia, vocabulario rico, sentido de la persuasión, de la comprensión, etc...

Presentación

Esta prueba comprende múltiples preguntas concernientes a la aptitud para la venta.

El tiempo otorgado es libre, y el candidato responde en más o menos 15 minutos al total del test.

El autor de este test ha construido igualmente un inventario de motivaciones para la venta.

No se trata solamente de saber vender sino que además hace falta quererlo profundamente y hacer todos los esfuerzos para obtener los mejores resultados.

Ejemplos

¿Cualquiera puede vender cualquier cosa?: SI / NO

¿Me molesta abordar a una persona para venderle un producto?: SI / NO

¿Un buen vendedor puede vender un mal producto?: SI / NO

¿Soy tímido?: SI / NO

¿En la venta, el gesto es tan importante como el lenguaje?: SI / NO

10. Pruebas de trabajo.

Otra de las pruebas empleados por las empresas son las pruebas de trabajo, las cuales consisten en proporcionarle al aspirante las herramientas o técnicas que sean necesarias para desarrollar las actividades del puesto. Es necesario corroborar los datos que proporcionó el prospecto, pero de una manera más práctica.

11. Examen médico.

Este examen es el medio por el cual se conoce el estado de salud del candidato por lo que debe ser aplicado a todos los niveles de la empresa.

12. Estudio socioeconómico.

Este paso a seguir en el proceso de selección es definido como el estudio que es realizado para conocer la situación económica del solicitante, capacidad crediticia y posibles antecedentes penales.

Suele darse que las empresas no le otorguen gran valor a este paso, sin embargo, consideramos que es muy necesario aplicarlo a aquellos puesto que tengan como responsabilidad hacerse cargo de dinero.

13. Contratación.

El penúltimo paso del proceso de selección es la contratación, la cual consiste en notificarle a la persona que se eligió para ocupar el puesto vacante. Se puede decir que es aquí donde se establece una relación más formal con el nuevo empleado.

14. Control del proceso de selección.

Se puede definir este último paso como la verificación del proceso de selección mediante evaluaciones periódicas que se le hacen al nuevo empleado. El objetivo radica en constatar si el proceso de selección tuvo el éxito deseado por la empresa y si cumplió con su objetivo.

Si omitimos uno de estos pasos podemos correr el riesgo que el objetivo del proceso de selección no se cumpla y caer erróneamente en el concepto del proceso de selección.

Una vez estudiadas las etapas del proceso de selección presentaremos las ventajas y desventajas del proceso de esté.

D. Ventajas del proceso de selección.

Al realizar adecuadamente el proceso de selección se pueden obtener una serie de ventajas que se traducen en beneficios para las empresas.

Las ventajas son:

- Contratar a la persona adecuada para el puesto adecuado.
- Realizar una contratación con el 100% de éxito.
- Disminuir el índice de rotación en las empresas.
- Contar con personal que se encuentre más comprometido con la empresa.
- Obtener personas que se sientan satisfechas con las actividades que desempeña.

- Evitar costos.
- Conocer al nuevo empleado en todos los aspectos.
- Informarle al candidato de los beneficios al integrarse a la empresa.
- Y, por último, cumplir con el cliente interno el cual está constituido por los gerentes que encabezan a la empresa, al proporcionarle la gente adecuada.

E. Desventajas del proceso de selección.

Como pudimos ver son múltiples las ventajas que obtiene la empresa al realizar el proceso. Por consiguiente, no se pueden encontrar desventajas si el proceso de selección se administra de una forma adecuada tomando en consideración cada uno de los pasos explicados anteriormente.

Podrían encontrarse desventajas si este proceso no se realiza de manera correcta, lo que se podría manifestar en pérdida de costos, tiempo y esfuerzo por parte de la empresa.

Muchas personas consideran que al aplicar este proceso la empresa pierde mucho, sin embargo los beneficios sólo se podrán observar si el proceso se realiza en forma óptima y con el transcurso del tiempo al poder contar con un buen desempeño del nuevo empleado.

CONCLUSIONES

El primer punto que se trató en el desarrollo de esta trabajo tuvo como tema central ¿Qué es el proceso de selección?, así como sus objetivos, elementos que lo conforman y los pasos a seguir al llevar a cabo el proceso de selección.

También se habló de las principales ventajas que se obtiene en la realización del proceso de selección, además haciendo hincapié de que no existe ningún tipo de desventajas en su realización.

Al concluir este trabajo pudimos darnos cuenta que realmente es de suma importancia realizar el proceso de selección para obtener el personal capacitado que requiere una empresa.

Sin embargo, para que esta importancia se pueda notar se hace necesario cumplir con cada uno de los pasos a seguir durante el transcurso del proceso.

Las ventajas son múltiples, debido a que la empresa resulta beneficiada por la mayor parte, pero también los aspirantes al ocupar un puesto, obtienen una cercanía con la empresa con el transcurso del proceso.

BIBLIOGRAFÍA

COBACH. *Recursos Humanos I*. 4ta. Edición. México, EDIT. COBACH, pp. 120.

MORA, Consuelo y otros. *Administración de recursos humanos*. México, EDIT. UNISON. 1996. pp.74.

WEATHER, William. Administración de personal y recursos humanos. 4ta. Edición. México, EDIT. MCGRAW HILL, 1995. Pp. 486.