



# LA TABLA DE DECISIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Por Jorge Everardo Aguilar Morales



Network de Psicología Organizacional  
Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.



La tabla de decisión en la selección de personal

Aguilar-Morales, Jorge Everardo

2010.

Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México. C.P. 68000

Tel. (951)5010653, (951) 5495923

[www.conductitlan.net](http://www.conductitlan.net)

E-mail: [jorgeever@yahoo.com.mx](mailto:jorgeever@yahoo.com.mx), [comentarios@conductitlan.net](mailto:comentarios@conductitlan.net)

OPEN ACCES: Se promueve la reproducción parcial o total de este documento citando la fuente y sin fines de lucro.

En caso de citar este documento por favor utiliza la siguiente referencia:

Aguilar-Morales, J.E. (2010) La tabla de decisión en la selección de personal. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

## LA TABLA DE DECISIÓN

La tabla de decisión es un documento en el que se establecen los rasgos que se van a evaluar, los instrumentos que se van a utilizar, el criterio mínimo aceptable, el puntaje que obtendrán en cada criterio y en su caso los resultados y la calificación obtenida. Esta tabla de decisión es el punto de comparación de los resultados que obtengan los candidatos en cada fase del proceso de reclutamiento y selección. Aquí se establece el criterio para determinar si el candidato continúa con el proceso, el instrumento que se utilizará para evaluar dicho criterio, el criterio mínimo aceptable, la calificación que obtendrá y la ponderación del criterio, es decir el valor relativo.

Todos los rasgos deben someterse a una ponderación de tal manera que entre todos sumen un 100%. Aunque puede haber rasgos cuya evaluación sea nominal es decir simplemente se diga si cubre o no con el criterio. Cabe mencionar que el criterio dependerá de lo establecido en la descripción del puesto. Y en el caso de los rasgos deberá haber una relación directa entre el criterio y la prueba psicométrica a utilizar.

La ponderación que se asigne en un principio deberá basarse en el criterio arbitrario que establezca el jefe de departamento pero conforme se tenga mayor información los criterios deberán ser validados con los resultados que los trabajadores obtengan en su evaluación de desempeño de tal manera que se pueda determinar cuál será el factor de mayor relevancia en el proceso de selección.

Con esta tabla se puede tomar una decisión más objetiva del candidato que debe ocupar la plaza vacante. Enseguida se presenta una tabla terminada como ejemplo.



A515TE: Educación Asistida por Computadora

### Tabla de decisión para la selección de instructores

Puesto: Instructor interno

Convocatoria: 01/2008

Fecha de convocatoria: 01 de febrero del  
2008

RASGO A EVALUAR	INSTRUMENTO UTILIZADO	CRITERIO MÍNIMO ACEPTABLE	PUNTAJE	PONDERACIÓN
ESCOLARIDAD	Copia de Título y Cedula Profesional.	Licenciatura.	Licenciatura = 10% Especialidad = 15% Maestría = 20 %	20 %
CONOCIMIENTOS REQUERIDOS	Examen Escrito.	70 %	70 – 79 = 5 % 80 – 89 = 10 % 90 – 100 = 15 %	15 %
HABILIDADES NECESARIAS	Examen Práctico.	70 %	70 – 79 = 5% 80 – 89 = 10% 90 – 100 = 15%	15 %
IDIOMAS	Comprobantes	Un comprobante de curso en ingles.	Un comprobante = 3 %	3%
MANEJO DE EQUIPO	Comprobantes.	Un comprobante de curso de computación.	Comprobante de curso de computación.=2 %	2 %
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Comprobantes.	1 año de experiencia profesional.	1 año = 2 % Dos años = 3 % Mas de dos años=4%	4 %
EXPERIENCIA DOCENTE	Comprobantes.	1 año de experiencia en docencia	1 año= 2 % Dos años = 3 % Mas de dos años =4%	4 %
CAPACITACIÓN RECIBIDA	Comprobantes	20 horas de capacitación recibidas.	20 horas de capacitación = 1 % Mas de 20 horas de capacitación = 2 %	2 %
CAPACITACIÓN IMPARTIDA	Comprobantes	20 horas de cursos impartidos.	20 horas de capacitación = 1% Mas de 20 horas de capacitación = 2%	2 %
ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS	Comprobantes	Organización de eventos académicos.	Al menos uno en el último año = 1 % Mas de uno en el último año = 2 %	2 %
PONENCIAS	Comprobantes	Ponencia en eventos académicos.	Al menos una en el último año = 1% Mas de una en el último año = 2 %	2 %
ASISTENCIA A EVENTOS ACADÉMICOS	Comprobantes	Asistencia a eventos académicos.	Al menos una en el último año =1% Mas de una en el último año = 2 %	2 %
PUBLICACIONES EN REVISTAS	Comprobantes	Publicaciones en revistas especializadas.	Al menos una publicación = 1 % Más de una publicación = 2 %	2 %
PUBLICACIONES EN MEDIOS IMPRESOS	Comprobantes	Publicación de artículos en medios impresos.	Al menos una = 1 % Más de una publicación = 2 %	2 %
LIBROS	Comprobantes	Participante en la edición de un libro.	Al menos una = 1 % Más de una participación = 2 %	2 %
ASESORÍA EN INVESTIGACIÓN	Comprobantes	Asesor de trabajos de titulación o investigación.	Al menos una vez= 1 % Más de una vez = 2 %	2 %

RASGO A EVALUAR	INSTRUMENTO UTILIZADO	CRITERIO MÍNIMO ACEPTABLE	PUNTAJE	PONDERACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE ACTIVIDADES DOCENTES	Comprobantes	Administrador de actividades docentes.	1 año = 1 % Más de un año = 2 %	2 %
ADMINISTRACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Comprobantes	Administrador de actividades de capacitación	Al menos una vez = 1 % Más de una vez = 2 %	2 %
REQUISITOS PSICOLÓGICOS: INTELIGENCIA	Test : Beta III	C.I. Igual o mayor al término medio	Sin puntaje.	
REQUISITOS PSICOLÓGICOS: PERSONALIDAD	Test : 16 FP	Sin trastornos del comportamiento que obstaculicen su desempeño en el puesto	Sin puntaje.	
REQUISITOS PSICOLÓGICOS: INTERESES VOCACIONALES	Test : Angelini Test: Thurstone	Intereses en Servicios Sociales Literarias	Sin puntaje.	
REQUISITOS PSICOLÓGICOS: HABILIDADES DOCENTES	Test: Test de Evaluación de Habilidades Docentes	Habilidad de Planeación, ejecución y evaluación d en la enseñanza	Sin puntaje.	
CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS.	Estudio Socioeconómico	Sin características socioeconómicas que interfieran en el desempeño de su puesto	Sin puntaje.	
ESTUDIO MÉDICO	Estudio Médico	Sin problemas de salud que interfieran en el desempeño en su puesto	Sin puntaje	
INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO	Formato de entrevista final	Contar con información sobre el puesto Contar con información sobre la empresa Realizar propuestas de mejora en el puesto	Con escasa información sobre el puesto y perfil aproximado= 5% Con información suficiente y perfil aproximado= 5% Con suficiente información y el perfil requerido= 5%	15%
Total				100

Elaboró  
Lic. Andrés Gutiérrez  
Jefe de Recursos Humanos

Vo.Bo.  
Lic. Jesús Ramírez  
Jefe del Área de Capacitación