

**LA VALORACIÓN PSICOLÓGICA EN UN PROCESO DE  
SELECCIÓN DE PERSONAL**

**JORGE EVERARDO AGUILAR MORALES**

**ASOCIACIÓN OAXAQUEÑA DE PSICOLOGÍA A.C.**

*NETWORK DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL*



**ASOCIACIÓN  
OAXAQUEÑA DE  
PSICOLOGÍA A.C.**

La valoración psicológica en un proceso de 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)5142063, (951) 5495923, Fax. (951) 5147646

[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 ACCESS:

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, Jorge Everardo (2010) La valoración psicológica en un proceso de selección de personal. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

## LA VALORACIÓN PSICOLÓGICA EN UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

En un proceso de selección de personal la 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 el resultado que nos interesa es

- 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 serian

- Sin trastornos mentales orgánicos F00-09
- Sin trastornos mentales producidos por el consumo de sustancias F10-19
- Sin esquizofrenia, trastorno esquizotípico y 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

- Con Intereses vocacionales en ...
- 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 cada puesto.

Un reporte psicológico contendrá los siguientes elementos:

## EJEMPLO DE REPORTE DE EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA



A515TE: Educación Asistida por Computadora

### REPORTE DE EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA

Convocatoria:01/08

Puesto: **Instructor**

Nombre del candidato: Lucía Velasco

Edad: 22

Sexo: Femenino

Fecha: 21 de enero del 2008

Aspecto evaluado: **Inteligencia**

Prueba aplicada: BETA III

Puntaje obtenido: C.I. 90

Resultado: Igual al término medio

Aspecto evaluado: **Personalidad**

Prueba aplicada: MMPI

Resultado: Sin trastornos de la personalidad

Aspecto evaluado: **Personalidad**

Prueba aplicada: Perfil- Inventario de la personalidad de Gordon

Resultado: Estabilidad emocional, comprensión en las relaciones personales

Aspecto evaluado: **Intereses vocacionales**

Prueba aplicada: Thurstone

Resultado: Interés en actividades literarias, servicio social y persuasión.

Aspecto evaluado: **Habilidades específicas.**

Prueba aplicada: Prueba de Habilidades docentes

Puntaje obtenido: 90

Resultado: Con habilidades docentes.

Observaciones: La candidata cuenta con el C.I. solicitado para el puesto, no presenta ningún trastorno del comportamiento que pueda obstaculizarle su desempeño en el puesto para el que concursa, muestra rasgos de personalidad apropiados para la tarea a desempeñar, posee intereses vocacionales acorde al puesto y habilidades específicas para la tarea a desarrollar. Por lo que se sugiere su contratación.

Sugerencias: Sería conveniente capacitarla sobre habilidades sociales.

Nombre del psicólogo: Eduardo Torres

Cédula profesional: 25463664594363

Firma:

#### RECOMENDACIONES:

1. Es importante recordar además que las pruebas psicométricas
2. Solo se usan para fines de evaluación
3. Cuando hay un conflicto con el trabajador no serán útiles
4. Deben utilizarse pruebas objetivas que arrojen un resultado cuantitativo
5. 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.
6. La redacción debe ser concisa
7. Además debe 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"
8. 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.
9. Hay que recordar que una prueba se utilizará para tomar decisiones, así que el psicólogo deberá comprometerse para proporcionar un resultado claro.
10. Utilice las pruebas solo si va 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 este bien alimentado y capacitado.
13. Aún sin estudios formales un trabajador puede hacer trabajo formal 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 que 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 solo sabe aplicar y calificar pruebas, sino se supone tiene el perfil para desarrollar sus propios instrumentos.
18. Sería entonces conveniente que los psicólogos laborales desarrollaran los instrumentos necesarios de acuerdo a las necesidades específicas de la organización 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.