

## Módulo 8

### Idoneidad de los candidatos

Las pruebas de idoneidad son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los requerimientos del puesto:

#### Exámenes Psicológicos

El propósito específico de cada examen, su diseño, las instrucciones para administrarlo y sus aplicaciones se registran en el manual que suele acompañar a todo paquete de exámenes. Antes de administrar cualquier prueba es necesario consultar el instructivo y comprenderlo en profundidad.

Existen 4 tipos de psicometrías, enfocadas a medir diferentes aspectos de la persona:

1. **Test de inteligencia:** mide la capacidad para aprender y aplicar lo aprendido de manera rápida y eficiente. También mide la adaptación a situaciones cambiantes o rutinarias, la facilidad para la toma de decisiones y la iniciativa en la solución de problemas.
2. **Test de personalidad:** este test mide
  - a. Temperamento: características observables y de comportamiento. Son predisposiciones heredadas genéticamente.
  - b. Carácter: son características de comportamiento observable pero son aprendidas y se fortalecen a lo largo de la vida y por la interacción con el medio ambiente.
3. **Test de Aptitudes y habilidades:** mide en el individuo capacidades, destrezas y competencias.
4. **Test proyectivo:** mide aspectos personales y sociales, de adaptación, de relación, conflictos internos de la vida de la persona que los realiza. Esta valoración se basa en la forma en que el individuo interpreta la realidad.

Es importante tener en cuenta que áreas son las más importantes a analizar dado que los tests pueden llevar un tiempo considerable y, en la mayoría de los casos, no es posible aplicarlos a todos.

## **Grafología**

Es una técnica precisa que tiene como objetivo estudiar y analizar la personalidad consciente e inconsciente del individuo mediante la escritura y la firma de un individuo: el orden del texto, el tamaño, la inclinación, la dirección, la velocidad, la presión, y la forma de la letra. Ayuda a determinar, no solo los gestos generales del carácter, sino también el equilibrio mental, la naturaleza de sus emociones, el tipo de inteligencia y aptitudes profesionales.

Para que el análisis grafológico sea efectivo:

- A. es necesario que la empresa tenga bien definido el puesto de trabajo que se ha de ocupar.
- B. el responsable de la selección de personal deberá de hacer escribir, a cada candidato un texto de unas 15-20 líneas en una hoja en blanco (sin pauta), donde constará también su firma.

## **Pruebas técnicas**

Apuntan a evaluar dos áreas principales:

1. El nivel de conocimiento: Esto puede realizarse a través de exámenes escritos o cuestionarios. El administrador de personal, debe cerciorarse de que el conocimiento que se está midiendo es realmente acorde con la vacante que se pretende llenar.
2. El desempeño: Se mide a través de pruebas prácticas o de simulación. Este tipo de pruebas suele hacerlas el jefe del área a la que el candidato se postula.

## **Examen médico**

Es muy importante dentro del proceso de selección ya que se evalúa físicamente al candidato y se determina si es apto para desempeñar las funciones que nuestro puesto requiere.

Hay dos tipos:

- El examen Médico de admisión, que es el que se realiza durante la etapa final proceso de selección.
- Y el examen Médico Periódico, que se realiza a instancias regulares durante la relación laboral del trabajador con la empresa.

El examen médico es necesario para evitar diversas situaciones, entre ellas:

- Un mayor número de ausentismo.
- La aparición de enfermedades profesionales.
- La disminución del índice del trabajo.
- El peligro del contagio de diversas enfermedades.
- Trastornos en la organización de la producción.
- Déficit en la calidad de los productos.
- Menor calidad en la producción.
- Más elevados niveles de costos.

### **Investigación laboral**

Es un estudio socioeconómico que comprende los siguientes aspectos:

- La Entrevista con el ex jefe inmediato del candidato.
- La averiguación de antecedentes no penales.

Es importante tener una entrevista con el antiguo jefe inmediato de nuestro candidato, para recabar información acerca del comportamiento del nuestro candidato durante se mantuvo en su antiguo empleo, así como el comportamiento con sus compañeros, etc.

### **Antecedentes no penales**

También es muy importante ya que develará si nuestro candidato no tiene problemas o no tuvo problemas legales durante su estancia en su antiguo trabajo o cometió algún daño a la empresa, por ejemplo: un fraude.

Este tipo de análisis se realiza generalmente cuando estamos considerando seriamente contratar a un candidato.