



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial De Guayaquil – UTEG

**Trabajo De Titulación Para La Obtención Del Título De
Licenciada de Gestión del Talento Humano**

Tema

**Pruebas Psicométricas En El Proceso De Selección Y Contratación En Una
Entidad Bancaria De Guayaquil**

Autora

Anahí Liliana Correa Cevallos

Director de trabajo de titulación

Ing. CPA Patricia Saltos, Ph.D.

Marzo – 2024

Guayaquil – Ecuador

DECLARACION DE AUTOR

Yo Anahí Liliana Correa Cevallos, portadora de la cedula de Ciudadanía No. 2400194078, declaro bajo juramento que el trabajo titulado “Pruebas psicométricas en el proceso de selección y contratación en una entidad bancaria de Guayaquil” estudiante de la carrera Gestión del talento humano en la Universidad Tecnológica Empresarial De Guayaquil, que presento es de mi autoría original y no ha sido copiado, plagiado ni reproducido de otras fuentes si la debida citación y reconocimiento.

PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN UNA ENTIDAD BANCARIA DE GUAYAQUIL

Anahí Liliana Correa Cevallos
anahicorrea309@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo expone como finalidad principal el análisis de las pruebas psicométricas en el proceso de selección y contratación en una entidad bancaria de Guayaquil, determinando si las pruebas psicométricas ayudan a la toma de decisiones en la empresa en el proceso de selección y contratación, identificando cuales serían las pruebas psicométricas más adecuada al sector financiero, actividad a la que se dedica la empresa. Con ese propósito el artículo se llevará a cabo mediante un enfoque cualitativo, realizando un análisis de caso con las entrevistas internas y externas. La entrevista interna será evaluada por dos colaboradores de recursos humanos en la entidad bancaria de Guayaquil y la entrevista externa serán de dos colaboradores que trabajan en el departamento de recursos humanos y que cada una trabajan en distintas instituciones empresariales, de los cuales estas dos empresas utilizan las pruebas psicométricas Kudert y Midot. Recopilando datos cualitativos que se encuentra detallado en la metodología de la investigación, estableciendo la efectividad que tienen las pruebas psicométricas en el área de selección y contratación.

PALABRAS CLAVES: Psicometría, Amitai, Pda, Kudert.

INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial el proceso de selección y contratación es una preocupación constante por querer encontrar al candidato idóneo que se solicita dentro de las organizaciones. Esto conlleva tiempo y genera uso de recursos en el proceso de realización para la contratación de candidatos. En la actualidad, existen pruebas psicométricas que contribuyen a la toma de decisiones, ahorra recursos para la empresa, reduce la rotación de personal y permite detectar al mejor talento, debido a que las pruebas psicométricas evalúan habilidades, rasgos de la personalidad, honestidad, valores y otras características de suma importancia. Por ello, este artículo, se sumerge en las pruebas psicométricas en el proceso de selección y contratación en una entidad bancaria de Guayaquil, que por cuestiones de sigilo y salvaguardar la información se ha omitido el nombre. Ante lo expuesto, se plantea la pregunta de investigación, cuál o cuáles serían las pruebas psicométricas más adecuadas que se adapten al sector financiero, actividad a la que se dedica la empresa, objeto de estudio. En consecuencia, el propósito de este artículo es determinar qué pruebas en qué medida ayudan a la toma de decisiones en la empresa en el proceso de selección y contratación de personal en una entidad bancaria de Guayaquil. Con esta finalidad, identificar los aspectos de evaluación de las pruebas psicométricas utilizadas en el proceso de selección y contratación, analizar las pruebas psicométricas utilizadas en la entidad bancaria de acuerdo a las necesidades de contratación del personal y en función de sus fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades, son objetivos que se pretende demostrar en esta investigación. En torno al tema principal que se abordan, esta investigación aportará una mayor comprensión, demostrando con resultados a un enfoque cualitativo en la empresa analizada y dos empresas externas para obtener un mejor análisis sobre las pruebas psicométricas en el uso para la selección y contratación. Para lograr evidenciar los resultados, este documento está estructurado sistemáticamente desde la

sección introductoria, seguido de un marco teórico que sustenta esta investigación; de igual forma, el diseño metodológico, permite encaminar la investigación para demostrar los resultados, evaluarlos y recomendar las pruebas psicométricas más adecuadas.

MARCO TEÓRICO

Para sustentar teóricamente, en esta sección se destaca el trabajo realizado por González (2019) titulado “Importancia de la evaluación psicométrica en la selección de personal”. Al respecto, el autor describe las teorías sobre el origen de psicometría, la importancia de la evaluación psicométrica en la selección de personal, la planeación estratégica de recursos humanos, cualidades que debe tener una prueba psicométrica, validez de criterios, de contenido, confiabilidad y clasificación de los test psicométricos. Para lo cual, plantea el objetivo de demostrar si las pruebas psicométricas tienen un impacto en el proceso, permitiendo conocer si las organizaciones o empresas actúan de manera eficiente en la contratación de personal. En este estudio, se tiene como resultado que, en la actualidad existe una variedad de pruebas psicométricas que se encuentran perfeccionado para tener niveles de certeza que facilita en la selección de personal teniendo varios factores de estudio.

A continuación, se detallan algunas definiciones de las variables de estudio.

Proceso de selección y contratación

La selección de personal puede entenderse como aquel proceso que realizan las organizaciones para cubrir un puesto específico que se encuentren solicitando. Cada organización cuenta con un formato de “requisición de personal” que es la manera en la que los postulantes puedan observar la vacante que existe en la organización. Este es el punto de partida del Proceso de Selección y Contratación. Esto permite la facilidad de seleccionar a los postulantes, realizar las

entrevistas conociendo las habilidades y competencias del selector (Franco & Oquendo, 2020).

De acuerdo con lo anterior, el proceso de selección es cubrir la vacante con un candidato externo que se encuentre buscando la organización y dependerá de cada una de ellas encontrar al candidato idóneo para que cumpla con el compromiso, objetivos de la empresa y con ellos mismos.

Los autores (Martínez & Vargas, 2019) exponen que “la toma de decisiones es crucial para el área de selección y contratación, dado a que deben sumergirse a las políticas y lineamientos que tiene cada empresa, para un puesto específico”. Sin embargo, hay un riesgo latente de selección de personal con perfiles no indicados para los puestos solicitados a la cultura organizacional de la empresa. Por ello, existe la rotación de personal o insatisfacción laboral. Las compañías publican los perfiles más específicos, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad y la capacidad de adaptarse. En este sentido, se torna importante la realización de selección y contratación para optar por el candidato más apropiado que cumpla con el perfil (Charry, 2020).

Función de la psicometría

Otro aspecto relevante que el presente artículo pretende abordar es la psicometría, que tiene como propósito medir las pruebas psicométricas; es decir, habilidades o capacidades, conocimiento, rasgos de personalidad y otras características que mostrará el desenvolvimiento del aspirante en el ámbito laboral o personal. Estos *test* evalúan de manera cuantitativa los procesos y habilidades de los aspirantes. Finalmente, las pruebas psicométricas en el área de Talento Humano facilitan la selección de personal para llevar a cabo el siguiente proceso que es la entrevista con el propósito de escoger al candidato más idóneo y así satisfacer con el objetivo que busca la empresa (González, 2019).

Los *test* psicométricos ayudan en las evaluaciones de pacientes, por ello son más utilizadas en Psicología Clínica para poder identificar la gravedad de cada síntoma que conlleva los

pacientes, determinar la gravedad de los indicios con los que se encuentren, ayudando a verificar los tipos de personalidades, emociones, actitudes o la forma en cómo reacciona en determinadas situaciones. Indicando que la psicometría es la rama de la psicología y ayuda a examinar la medición de las propiedades mentales y a la mejora de los cuestionarios e instrumentos que ocupa cada organización para realizar la medición de dichas pruebas (Delgado & Pérez, 2023).

En este sentido, la psicología juega un papel fundamental en la psicometría porque se puede medir y categorizar a las personas, es importante ya que concede poder saber sobre las capacidades mentales de los aspirantes que realicen las variedades de pruebas que tenga cada organización.

En el siglo XXI, la tecnología ha evolucionado radicalmente que han hecho que sea más factible el proceso de selección de personal, la realización de las pruebas psicométricas ayuda a medir más rápido la coeficiencia intelectual de los candidatos y la toma de decisiones del reclutador. Aquellas pruebas pueden ser tomadas desde los hogares de cada aspirante dándole la comodidad y concentración para realizar las pruebas psicométricas, así eliminando el proceso de citarlos a la organización e indagar sus competencias rasgos, valores, aptitudes, analizar capacidades, habilidades e incluso gustos de los participantes. La cual puede ser analizado por escalas y gráficos medibles que tiene cada prueba para poder llegar a un resultado de diferentes candidatos (Ramírez, 2019).

Amitai - Honestidad

Según menciona García (2021) “Un *test* psicométrico es una prueba que evalúa las destrezas y habilidades de las personas que aspiran a cualquier puesto de trabajo dentro de tu empresa. En dicha prueba se miden de forma cuantitativa las capacidades de cada aspirante”. Este *test* identifica de manera confiable resultados de los colaboradores que tengan indicios o actos deshonestos, evitando en las organizaciones el riesgo al contratar personas con estas

características. Para tener una retención de talento, las pruebas Amitai realizan el *test* de selección, *test* de seguimiento, encuesta de salida y encuesta de permanencia, evaluando dos factores importantes la honestidad e incidencias. En honestidad se identifican diez conductas: robo, soborno, credibilidad, lealtad, acoso, *bullying*, respeto a la diversidad, rendición de cuentas, fraude y asociación criminal. En cambio, en las incidencias determina 7 conductas que son: el uso de sustancias, respeto al orden social, egoísmo, estado financiero, temeridad, violencia y juegos de azar. Permitiendo al proceso de selección la reducción de incidentes de deshonestidad, disminución de rotación de talento y en la toma de decisiones informadas (García, 2021).

Por lo tanto, se puede indicar que la honestidad en el trabajo es un valor fundamental porque forma parte de nuestra ética como personas, permite una buena comunicación en la organización, fomenta la honestidad y se obtiene un crecimiento personal y profesional. Es por ello, que la prueba evalúa si los candidatos actúan con rectitud y veracidad, si realizan el uso adecuado con sus tiempos libres laborables, realización de trato honesto, si son personas serviciales, amables, cultos, escrupulosas y disciplinadas.

En este aspecto, Sentíes (2024) sostiene que la realización de una evaluación a los candidatos de una organización, identifica talento honesto a través de estas pruebas y en la retención de personal. Teniendo los resultados de honestidad en los colaboradores existe en llevarlos al siguiente proceso de selección, generando al reclutador principios de ética en los colaboradores.

PDA

PDA *Assessment* o también llamada como *Personal Development Analysis*, es una herramienta específicamente que evalúa cinco categorías del comportamiento llamados ejes de riesgos, extroversión, paciencia, normas y autocontrol. Por ende, estas herramientas están dirigidas

analizar los rasgos de la personalidad y medirlos de una manera profunda con variedades de información, dando un respaldo de aquellos elementos que son comprobables ya que contribuye a una puntuación total a través de una metodología simple, precisa y científica. *PDA Assessment* describe las fortalezas y eventuales debilidades del individuo, mas no si son buenas o malas. En algunos casos puede o no demostrar cualidades de un candidato o de una vacante de empleo. Completar el formulario *PDA Assessment* tiene una duración de 15-20 minutos. La plataforma va dirigida a personas de 16-18 años (Manual de Análisis, 2004-2021).

Con base a esto se puede considerar que las pruebas PDA son una herramienta de forma fiable y que nos facilita en reconocer dichas habilidades, personalidades, liderazgos, toma de decisiones, nivel de motivación, entre otra información de suma importancia en el proceso de evaluación. Mas no el rendimiento laboral de los aspirantes. Nos ayuda a “como” están llevando a cabo dichos objetivos. Es importante saber que existen otras cualidades que influyen en el proceso de selección que busca cada empresa como la experiencia, capacitaciones que tenga cada candidato, la motivación de él porque quiere aplicar a aquel puesto.

El objetivo principal de las pruebas *PDA Assessment* es realizar una evaluación conductual a las personas, indagando los rasgos de personalidades con conceptos ampliamente utilizado en la psicología con el objetivo de comparar e identificar el perfil idóneo que se encuentre buscando cada organización, realizando una toma de decisiones en el entorno de RR.HH. cuya herramienta es creada directamente para el ámbito laboral. (Manual de técnicas 2021, p. 6). En cuanto a la validez la herramienta mide lo que tiene que medir y no revela otro resultado, es considerada como una prueba adecuada. Debido a los resultados que ha generado en todos los estudios que evaluaron con sus respectivos factores y han sido aplicados por el Cuestionario estandarizado de Evaluación de *Test* (CET-R; Comisión de Test, Colegio oficial de psicólogos). CET-R es un enfoque que

evalúa la calidad de la prueba, demostrando criterios teóricos como prácticas o psicométricos. Dichos test son evaluados siguiendo los procesos estandarizados y no como resultados estadísticos. (Manual de técnicas, 2021, p. 26)

Por lo tanto, se comprende que las pruebas PDA *Assessment* es una herramienta que se encuentra en constante estudio y revisión. Dicho estudio cuenta con una gran fortaleza de serie que han venido conduciendo varios estudios para obtener resultados favorables y precisos sobre la fiabilidad y validez de las pruebas.

Kudert

Kudert es una herramienta que se creó hace diez años con la finalidad de agilizar el reclutamiento en las organizaciones para la búsqueda del candidato idóneo, cumpliendo con los objetivos de la empresa. Por lo cual, Kudert mide habilidades cognitivas e índices emocionales en las personas que realizan dichas pruebas. De igual forma, es implementado el modelo Dominancia, Influencia, Solidez y Cumplimiento (DISC) quien fue propuesto por William Marston, ofreciéndole un resultado fiable y con una metodología comprobada al área de Recursos Humanos. Como dice el Co-Fundador de Kudert, Christian Rivera, “Luego de Kudert las empresas no vuelven a poner a un arquero en la delantera o un delantero en la defensa” (Guerron, 2022).

En otras palabras, las pruebas Kudert puede medir con facilidad lo verbal, orientación espacial, razonamiento lógico, habilidad numérica y razonamiento abstracto. Con respecto a lo emocional, evalúa la espontaneidad, mesura y reflexividad. Ayuda a los candidatos en una retención de información en sus actividades diarias, obteniendo conocimientos relevantes que favorece a las organizaciones en el cumplimiento de objetivos y metas, generando una evolución constante en la organización.

En cuanto al modelo DISC combinado con la inteligencia emocional y cognitiva, que

evalúa las pruebas Kudert. Prestigioso por su eficacia y pragmatismo en evaluar la dominancia, influencia, cumplimiento y solidez en las personas, dando a las organizaciones una toma de decisiones en el proceso de selección y contratación. Dentro de las evaluaciones que realiza DISC se encuentran analizando la autoridad, toma de riesgos, habilidad para comunicarse con las demás personas, trabajo en equipo, paciencia, orden, meticulosidad, motivación en otras personas, si acata las normas de las organizaciones, entre otros. (Manual de certificación). Como menciona (Hidalgo, 2019) “El DISC sólo mide las tendencias comunes de comportamiento – no las habilidades” En otras palabras, mide patrones que tiene una persona habitualmente, puede ser un comportamiento en el trabajo o situaciones sociales. mas no habilidades específicas.

MARCO METODOLÓGICO

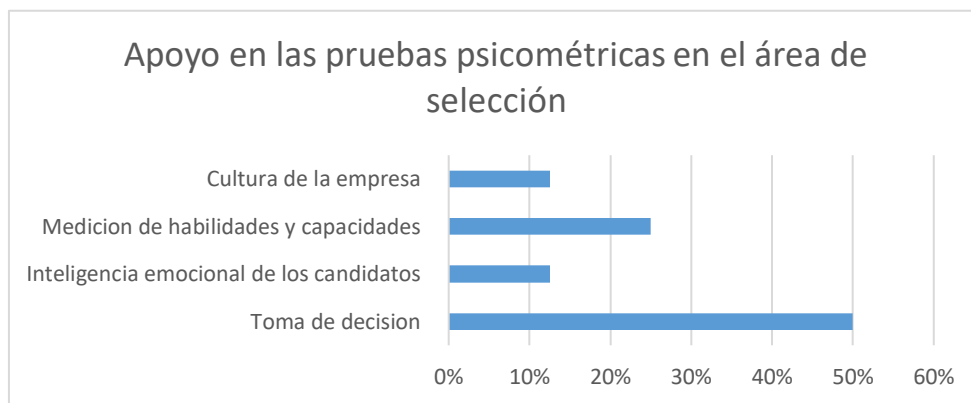
La presente investigación utilizó el método inductivo, debido a que se realizó un análisis de las pruebas psicométricas que utiliza la entidad bancaria, obteniendo los resultados cualitativos entrevistando a dos colaboradores de gestión del talento humano de manera interna en la empresa y dos profesionales externos a dos entidades diferentes. Empleando una matriz de análisis, herramienta que posibilita la interpretación de la investigación y resultados. Así, llegando a la conclusión obtenida de los entrevistados. Indicando que se implementó un diseño no experimental, al no ejercer una manipulación a las variables. Por su parte, se demostró un alcance descriptivo al explicar en qué consisten las pruebas psicométricas, su importancia y efectividad de su implementación para la contratación del personal de la empresa.

RESULTADOS

En el siguiente apartado se mostrará análisis basándose en los resultados de los entrevistados, incrementando entrevistas internas en la organización bancaria y entrevistas externas a otras entidades empresariales. Por lo cual, se aplicó en los resultados una matriz de análisis de datos a las profesiones del departamento de Recursos Humanos. Por ello, se deriva de la siguiente manera:

Figura 1

Apoyo en las pruebas psicométricas en el área de selección



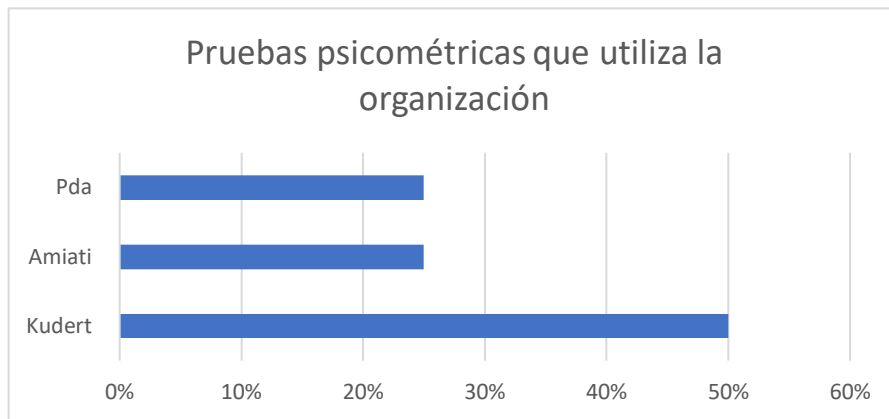
Fuente: Elaboración propia (2024)

Dentro de las medidas que ayudan las pruebas psicométricas en el proceso de selección y contratación en las organizaciones. Prevalece la toma de decisiones con un 50%, seguido por la medición de habilidades y capacidades con un 25% y un 13% en la inteligencia emocional de los candidatos y la cultura de la empresa.

Complementando lo anterior, en el ámbito de la información de la entrevista, dicho análisis es desarrollado por la interpretación de las entrevistas internas en la organización bancaria y entrevista externa a otras entidades empresariales. Evidenciando que las pruebas psicométricas facilitan a los reclutadores del área de selección y contratación en la toma de decisiones eligiendo al perfil más adecuado para la organización. No obviando la gran responsabilidad que tienen las organizaciones para dicho proceso.

Figura 2

Pruebas psicométricas que utiliza la organización

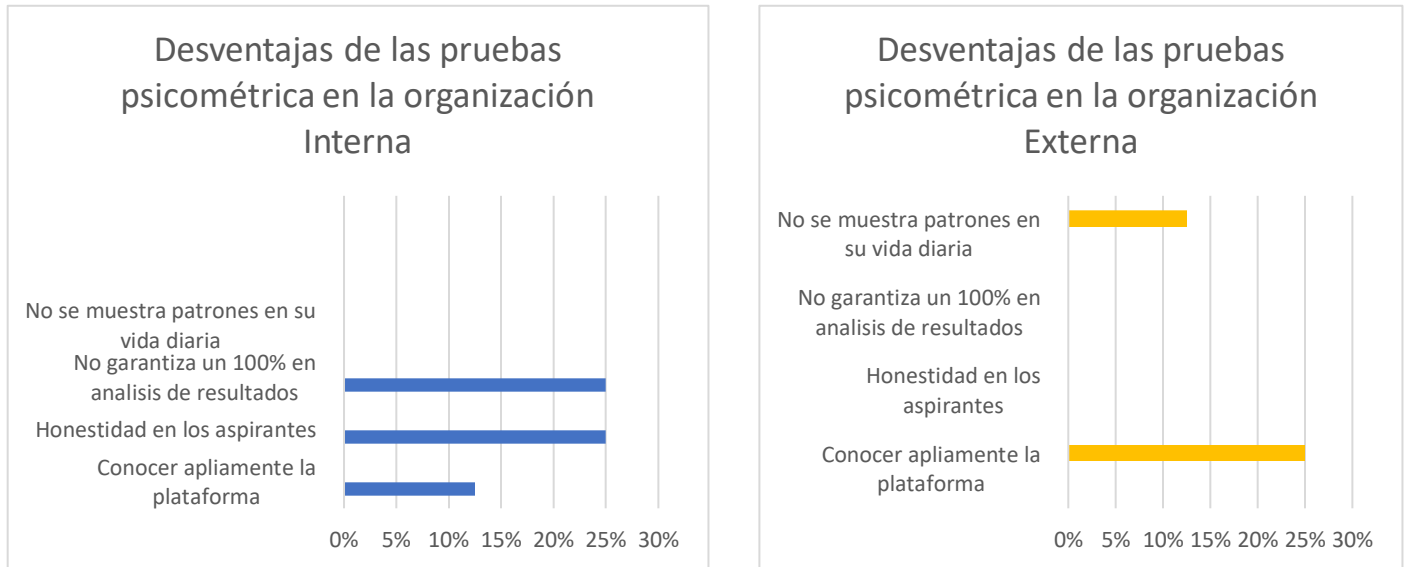


Fuente: Elaboración propia (2024)

Entre las pruebas psicométricas que aplican las organizaciones Kudert tiene un 50% en otras entidades empresariales. Cogiéndolas por su exactitud en la inteligencia emocional, habilidades y competencias en los colaboradores. Por lo contrario, en la entidad bancaria de Guayaquil aplican las pruebas psicométricas Amitai y Pda con un 25%. Por su parte, expresaron que la prueba Amitai mide la honestidad que necesitas para los cargos que tiene la entidad Bancaria de Guayaquil y Pda por validación de las competencias.

Figura 3

Desventajas de las pruebas psicométrica en la organización Interna - Externa



Fuente: Elaboración propia (2024)

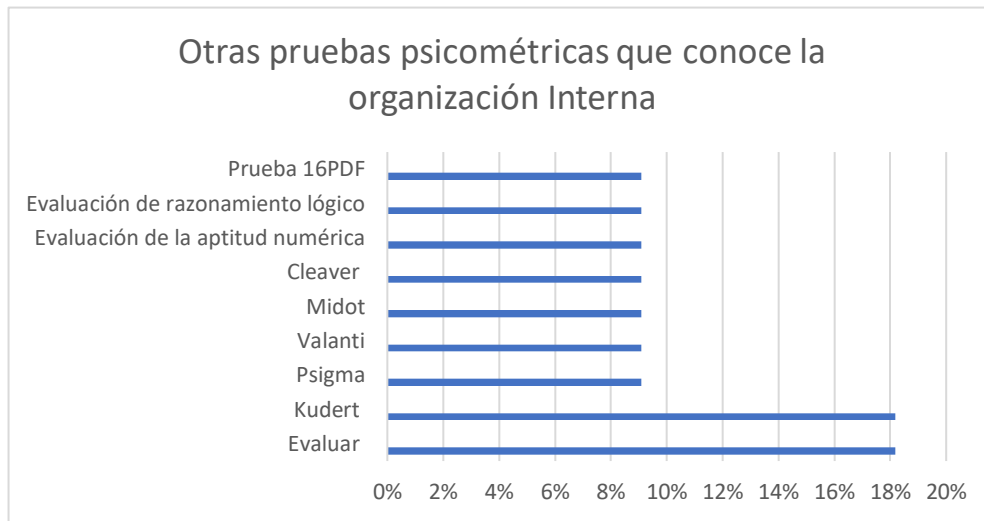
Los resultados revelan que las desventajas que tiene la organización interna conllevan en que no garantiza un 100% en análisis de resultados con un 25%, Seguido por la honestidad en los aspirantes en el momento que se encuentren realizando dichas pruebas con un 25%. Es decir, que existe una gran probabilidad que los candidatos manipulen las pruebas y respondan lo que la empresa necesita, mas no lo real de sus personalidades y conocimientos. Por último, también nos indica que tiene un 13% en conocer ampliamente la plataforma. Indicando que las pruebas psicométricas Amitai y Pda tienen una mayor variable de desventajas en el proceso de selección.

Dentro de las desventajas que tiene la organización externa en otras entidades empresariales muestras que un 25% en conocer ampliamente la plataforma Kudert y un 13% en

que no se muestra patrones en las vidas cotidianas de los candidatos con dichas pruebas que utiliza la organización externa.

Figura 5

Otras pruebas psicométricas que conoce la organización Interna



Fuente: Elaboración propia (2024)

Como se puede observar otras pruebas psicométricas que conoce la entidad bancaria de Guayaquil son Kudert y Evaluar con un 28%, seguido de un 9% de las pruebas psicométricas Psigma, Valanti, Midot, Cleaver, Evaluación de la aptitud numérica, evaluación de razonamiento lógico y prueba 16 Pdf.

Complementando lo anterior, dentro de la información de la entrevista se les consulto porque dichas pruebas mencionadas en la Figura 5 no es aplicada a la empresa, esto se deriva a costos en la organización, siendo un motivo que puede influir en una mejora de toma de decisiones

en el proceso de selección y contratación. Por tal razón, la organización tiene contrato con otro proveedor.

También se realizó un análisis a los entrevistados externos si conocen las pruebas Amita y Pda y si las implementarían en su organización. Llevando a un resultado que las pruebas Pda no las conocen. Por lo tanto, tienen experiencia con la prueba Amitai indicando que las pruebas son básicas, para las habilidades que buscan en cada colaborador, demostrando que las pruebas Amitai no son compuestas y son fácil de mentir. Dicho resultado se demostró en la Figura 3 con los resultados obtenidos de la entidad bancaria de Guayaquil. Dicho eso, también influye en la información que manejan las gerencias de la compañía y decisiones propias de ellos.

CONCLUSIONES

Con base en lo anterior se concluye que las pruebas psicométricas juegan un papel fundamental en el área de selección y contratación. Facilitando la toma de decisiones a los reclutadores, basándose en las habilidades y capacidades que solicita la organización. A lo largo del análisis, se ha detectado que la entidad bancaria de Guayaquil busca candidatos honestos, habilidades cognitivas y gestionar de manera adecuada sus emociones. Al ser una entidad financiera que trabaja con dinero y en la atención al cliente, deben ser personas con una conducta recta y confiable. Generando la confianza en la organización, en los clientes y una obtención de gran productividad. Por ello, las pruebas psicométricas más adecuadas en el proceso de selección en la entidad bancaria de Guayaquil que facilita en las habilidades cognitivas y gestionar adecuadamente sus emociones son las pruebas Kudert. debido a que en la realización de dichos *test* existen preguntas repetitivas, formuladas de distinta manera con el objetivo de verificar si el aspirante se contradice en la selección de respuestas anteriores. Por esa razón, las pruebas Kudert

tienen una durabilidad de 35 a 45 minutos. Dando el tiempo exacto para una mejor obtención de resultados. Con respecto a pruebas de honestidad como Amitai que implementa la entidad bancaria de Guayaquil no es muy fiable en los resultados de los colaboradores. Demostrado en los análisis y resultados de las colaboradoras en la organización interna y externa que las pruebas Amitai tiene un gran riesgo en que los aspirantes no respondan honestamente y manipulen las pruebas. Aclarando repetitivamente que los resultados no son al 100% y descartando al candidato para el proceso de selección.

Por último, se concluye que las pruebas psicométricas aplicadas en el área de selección y contratación en la entidad bancaria tiene como fortalezas la obtención de resultados de los candidatos ayudando en la toma de decisiones, en oportunidades en que las pruebas les permite proveedores en su organización, amenazas en que las pruebas aplicadas en la organización les genere riesgos como la rotación de personal por no obtener buen resultado en las pruebas psicométricas y debilidades en que los candidatos no tengan esa honestidad o habilidades que requiere la organización.

REFERENCIAS

- Charry, S. (2020) Selección de personal. *Fundación Universidad de América*, 1-55.
<https://hdl.handle.net/20.500.11839/8066>
- Delgado, A., & Pérez, J. (2023) ¿De qué hablamos cuando hablamos de psicometría? *Papeles de Psicólogo/Psychologist Papers*, 44 (3), 152-155. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol.3022>
- Franco, S., & Oquendo, L. (2020) Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ice man service s.a.s. *Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Administración de Empresas*, (100) 1-89.

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/243c7762-99fe-4957-bda9-05baf80f95c4>

García, J. (2021, 17 de noviembre) *El valor de las pruebas psicométricas de reclutamiento enfocadas en la honestidad*. Amitai Honestidad. <https://www.amitai.com/es/pruebas-psicometricas-reclutamiento-honestidad/>

García, J. (2021, 22 de septiembre) *Importancia de la honestidad en el trabajo*. Amitai Honestidad. <https://www.amitai.com/es/honestidad-en-el-trabajo/?gclid=undefined>

González, A. (2019) Las pruebas psicométricas en la contratación de personal. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Rio*, 6 (12). <https://doi.org/10.29057/estr.v6i12.4419>

Guerron, D. (2022, 27 de mayo) *Kudert, la plataforma más innovadora de Recursos Humanos*. Kudert LATAM. <https://kudert.com/blog/kudert-la-plataforma-ms-innovadora-de-recursos-humanos>

Martínez, O., & Vargas, T. (2019) Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7 (2). 225 -242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225#B16

Ramírez, W. (2019) ¿Son las pruebas psicométricas un factor importante al momento de realizar una contratación? *Universidad Santo Tomás*, 1-19. <http://hdl.handle.net/11634/19161>

Sentíes, E. (2024, 29 de enero) *Importancia de la evaluación periódica del personal de una organización*. Amiatí Honestidad. <https://www.amitai.com/es/importancia-de-la-evaluacion-periodica-del-personal/?gclid=undefined>

ANEXOS

Anexo 1. Guía de entrevista Interna para le entidad bancaria de Guayaquil

Tema: Pruebas Psicométricas En El Proceso De Selección Y Contratación En Una Entidad Bancaria De Guayaquil

Presentación: La entrevista tiene como finalidad recopilar información sobre las pruebas psicométricas que utiliza la organización, obteniendo información sobre su experiencia en el proceso de selección y contratación con las pruebas psicométricas.

Instrucciones: Las preguntas a desarrollar son abiertas y el integrante tiene toda la libertad de responder las siguientes preguntas, respondiendo con su experiencia brindada.

Cargo:

Entrevista interna

1. ¿En qué medida las pruebas psicométricas ayudan a la empresa con el proceso de selección?
2. ¿Cuáles son las pruebas psicométricas que utiliza su empresa?
3. ¿De las pruebas que su empresa utiliza, cuál o cuáles es la más influyente en la exactitud de las habilidades y competencias?
4. ¿Considera alguna desventaja de las pruebas psicométricas? De ser así, indique cuáles son. (basado en las pruebas que aplica su empresa)
5. ¿Conoce otras pruebas psicométricas? Si es así, indique cuales son.
6. Si respondió si conoce alguna otra prueba, indique ¿por qué no es aplicada a la empresa?

Anexo 2. Guía de entrevista Externa para otras entidades empresariales

Tema: Pruebas Psicométricas En El Proceso De Selección Y Contratación En Una Entidad Bancaria De Guayaquil

Presentación: La entrevista tiene como finalidad recopilar información sobre las pruebas psicométricas que utiliza la organización, obteniendo información sobre su experiencia en el proceso de selección y contratación con las pruebas psicométricas.

Instrucciones: las preguntas a desarrollar son abiertas y el integrante tiene toda la libertad de responder las siguientes preguntas, respondiendo con su experiencia brindada.

Cargo:

Entrevista externa

1. ¿En qué medida las pruebas psicométricas ayudan a la empresa con el proceso de selección?
2. ¿Cuáles son las pruebas psicométricas que utiliza su empresa?
3. ¿De las pruebas que su empresa utiliza, cuál o cuáles es la más influyente en la exactitud de las habilidades y competencias?
4. ¿Considera alguna desventaja de las pruebas psicométricas? De ser así, indique cuáles son. (basado en las pruebas que aplica su empresa)
5. ¿Conoce las pruebas psicométricas Amitai y Pda? Si es así, ¿Por qué no es aplicada en la empresa?