

LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS EN LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

2.1.- USO Y OBJETIVO. El uso de las pruebas en los empleados para propósitos tales como, considerar si deben de ser promovidos, medir su progreso en cursos de entrenamiento, averiguar actitudes hacia la compañía se está haciendo cada vez más común:

Selección y asignación.- Las pruebas se utilizan principalmente para seleccionar y asignar personal. Al usar las pruebas para estos propósitos, es de primordial importancia que se conozca el valor de la predicción de las pruebas y que se establezca claramente las contribuciones que se están aportando.

Promoción. Un tipo especial de acción de colocación es la de ascender a un empleado a un puesto superior en la estructura de la organización. Tal acción requiere reunir y calificar toda la información disponible acerca del empleado, su archivo personal deberá contener no sólo la información recopilada en el momento que fué contratado, sino información subsecuente tal como reportes de valuación del desempeño de su trabajo, progreso en los cursos de entrenamiento y puntuaciones de las pruebas que haya pasado.

Entrenamiento. Las pruebas sirven para identificar a los que tienen más posibilidades de aprovechar el entrenamien

to. También se usan para medir la efectividad del entrenamiento.
to.

2.2.- CONTRIBUCIONES Y LIMITACIONES. En general no existen pruebas psicológicas buenas o malas, los que son buenos o malos son quienes las usan.

Contribuciones.- En las compañías en que se han usado las pruebas adecuadamente, se han obtenido beneficios tangibles. Los beneficios tangibles incluyen, reducción de los costos de entrenamiento, disminución de accidentes y disminución de la rotación; los intangibles son; el mejoramiento en el ajuste del trabajador, aumento de la satisfacción por el trabajo y mejorar la moral del grupo.

Limitaciones.- La mayoría de las limitaciones de las pruebas pueden evitarse usándolas efectivamente, existen algunas características inherentes que deben reconocerse, con objeto de no esperar que las pruebas contribuyan más de lo que es posible. Tres tipos de limitaciones de las pruebas que deben reconocerse son:

a).- No puede esperarse que los resultados de las técnicas de medición tomen decisiones por una persona. Por ejemplo: Una prueba de aptitud administrativa no abarca todos los rasgos que debe de poseer una persona administrativa, ni una --

prueba de aptitud mecánica cubre todos los aspectos de las tareas mecánicas.

Esto hace suponer que las decisiones individuales, tanto como las institucionales, deberán basarse en tantos datos pertinentes como se puedan reunir. Es obvio que basar las decisiones únicamente en los resultados de las pruebas, revela un mal empleo de las mismas.

Las pruebas proporcionar algunos de los datos empleados al decidir no son en sí mismos instrumentos de decisión.

b).- Las mejores pruebas disponibles no pueden predecir con gran precisión lo que una persona hará en una situación compleja de aprendizaje. La inteligencia de un individuo en cualquier momento dado es el producto final de una vasta y compleja secuencia de interacciones entre los factores ambientales y los hereditarios.

c).- Las pruebas generalmente no pueden decir por que una persona obtiene una puntuación en particular, sino indica solamente que obtiene una puntuación.

2.3.- ACTITUD HACIA LAS PRUEBAS.- Las actitudes y las opiniones relativas a las pruebas de ejecutivos, líderes sindicales e inclusive de los solicitantes y empleados, tendrán efectos importantes sobre la decisión de administración de personal relativa a la implantación de un programa de pruebas.

bas.

En la actitud de los ejecutivos se han encontrado que -- la mayoría de los que utilizan las pruebas están conscientes de los peligros relativas a ellas y se dan cuenta de que no pueden usarse en sustitución a un criterio cuidadoso. Los -- ejecutivos que se han sometido a pruebas psicológicas se muestran más favorables hacia las pruebas que quienes no han pasado por ellas.

En la actitud de los líderes sindicales, es probable -- que la mayoría de los funcionarios sindicales no se muestren muy entusiasmados acerca de las pruebas, debido a que introducen factores en el proceso de selección o promoción que no son fácilmente definibles y que están en conflicto con -- el énfasis laboral sobre la membresía en los sindicatos, antigüedad y otros tipos de control.

La actitud de los solicitantes y empleados; en general las pruebas no se consideran usualmente como riesgos que deben ser evitados; de hecho, la objetividad de las pruebas -- pueden ser consideradas con agrado por muchas personas que han sido rechazados en el escritorio de las contrataciones por -- un entrevistador a quien no le gustó la forma en que se hacían la raya, el pelo, la forma de vestir, etc.