

Evaluación de las pruebas de selección del personal administrativo de la UADY

MA. TERESA DAJDAJ PERERA

SINOPSIS

La Teoría de Ajuste de trabajo de Minnesota se describe y se propone como un marco teórico adecuado para la evaluación de las pruebas de selección de la UADY. Se argumenta la importancia de establecer correspondencia entre la satisfactoriedad del empleador con la satisfacción del empleado para el mejoramiento de los procesos administrativos en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

Términos clave: < evaluación del personal > < pruebas > < universidad estatal > México >

ABSTRACT

Minnesota Work Adjustment theory is described and used as a framework to assess administrative personnel selection procedures at The Autonomus University of Yucatán. The discussion is intended to stress the importance of establishing correspondence between the employer's satisfaction with the employer's satisfactoriness.

Key terms: < personal evaluation > < testing > < public college > < Mexico >

INTRODUCCIÓN

Quienes tienen la responsabilidad de tomar las decisiones de selección de personal, deben tener la información adecuada y suficiente para poder tomar correctamente dichas decisiones. Dicho de otra forma, deberán hacer coincidir las habilidades, aptitudes, intereses y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto. La apropiada selección de personal dependerá de cómo evaluar las diferencias individuales pertinentes, de la exactitud de la información relativa a los requisitos de los puestos, y de la validez de los procedimientos de evaluación utilizados.

Pueden utilizarse muchos instrumentos para ayudar a tomar decisiones en la selección de personal. Entre ellas se incluyen: Las descripciones de puestos, la información proveniente de las formas de solicitud de empleo, las entrevistas, los datos de pruebas psicológicas y prácticas, entre otras.

El propósito del presente ensayo es explorar la efectividad de las pruebas de selección que se aplican al personal administrativo y manual de la UADY. Efectividad se define como el porcentaje de trabajadores satisfactorios contratados mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para tal fin.

Para contrastar y al mismo tiempo determinar la efectividad de las pruebas de selección con el éxito en el desempeño de los empleados seleccionados, se recurrirá como apoyo a la Teoría de Ajuste al Trabajo de Minnesota (MTWA) (Lofquist y Dawis, 1984). El enfoque de esta teoría es el estudio de la conducta en el trabajo requiere la conceptualización del medio ambiente del individuo y el medio ambiente laboral. Esta teoría se basa en el supuesto de que las relativas diferencias individuales pueden ser medibles, reconociendo que la gente difiere entre sí y que el medio ambiente en el que la gente se desenvuelve es también diferente para cada quien. La teoría de ajuste

al trabajo se enfoca a la conducta de trabajo de individuos específicos quien están en continua interacción con un medio ambiente laboral también específico. Los supuestos principales de esta teoría son:

- El concepto de trabajo; como interacción constante entre el medio ambiente del individuo y el medio ambiente laboral.
- Las demandas del medio ambiente laboral de que ciertas tareas deban realizarse y que el individuo efectúe dichas tareas.
- Como consecuencia el individuo requiere como compensación, condiciones preferentes de trabajo.
- La interacción continua del medio ambiente y el individuo como resultado del requerimiento de uno con otro. El grado en que los requerimientos de ambos confluyen, se denomina correspondencia.
- El ajuste al trabajo está determinado por la satisfacción del individuo con el medio ambiente laboral y la satisfacción del medio ambiente laboral con el individuo, por la satisfactoriedad del individuo.
- La permanencia del individuo en el medio laboral es el principal indicador de ajuste al trabajo.

La importancia de apoyarse en esta teoría reside en la necesidad de determinar el grado de correspondencia entre los individuos seleccionados y las demandas laborales de la institución. Se pretende generalizar y predecir a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de la teoría de ajuste al trabajo de Minnesota en la UADY el grado de satisfactoriedad en la institución.

Para familiarizar al lector con la terminología utilizada en la teoría de ajuste al trabajo de Minnesota; así como la empleada en este ensayo, se sugiere consultar el glosario anexo.

LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Las pruebas psicológicas de selección de personal son usadas para diversas finalidades, su principal objetivo es el de obtener información acerca de las habilidades, aptitudes, inteligencia, personalidad del solicitante, así como predecir su probable éxito en el trabajo.

Una prueba debe ser una medida objetiva y estandarizada de la conducta, las habilidades, la inteligencia o la personalidad del individuo. En primer lugar, la muestra de conducta debe ser suficientemente grande y representativa de lo que pretende medir, para poder generalizar y predecir a partir de los resultados de esas pruebas. En segundo lugar, al exigir que la prueba sea estándar, se requiere que la serie de preguntas o tareas deben administrarse uniformemente. Por último, todas las pruebas psicométricas deben tener las características de validez, confiabilidad y estandarización. (Anastasi, 1974).

Un test es confiable cuando al aplicarlo dos o más veces al mismo individuo en circunstancias similares obtenemos resultados análogos. (Brolun, 1976).

Un test es válido cuando está demostrado que mide aquello que se suponía o pretendía medir. La validez de un test está en función del uso al que va a destinarse. Se habla de validez en la medida que el test es adecuado a su uso y función en relación con criterios previamente determinados.

En la medición, la meta es la obtención de una predicción tan precisa como sea posible de la ejecución de los sujetos (Thorndike, Kagan, 1978).

Las pruebas psicológicas en la selección de personal deben aplicarse con cuidado. En muchos casos se sobreestima la utilidad de las pruebas, éstas son vistas como la panacea para resolver los problemas de selección. Cuando se administran pruebas de selección de personal hay que tener presente que no son

predictores perfectos de éxito en el trabajo. Su utilidad radica en aminorar los fracasos probables de la selección de personal; por lo que es aconsejable, antes de tomar decisiones con base en los resultados obtenidos de las pruebas, completar con la información obtenida de la entrevista, verificar la información del formato de solicitud de empleo y utilizar las otras pruebas recomendadas, según el puesto.

Las ventajas de utilizar pruebas de selección de personal residen en la disminución de los costos de entrenamiento y los cambios de personal, aumentan la productividad del personal y se incrementa la motivación y satisfacción en el trabajo.

Existen infinidad de pruebas psicológicas diseñadas para el mismo número de propósitos; en el caso concreto de la pruebas de selección que se aplican al personal administrativo y manual de la Universidad Autónoma de Yucatán, podemos citar como ejemplos:

- IDARE (Inventario de ansiedad: Rasgo - Estado) (Díaz Guerrero y Espilberger, 1975) mide la ansiedad como una condición o estado emocional del organismo humano y ansiedad como una característica estable.

- DAT (Pruebas de aptitud diferencial) (Bennett y Wesman, 1990) mide razonamiento verbal, habilidad numérica, velocidad y exactitud secretariales, razonamiento mecánico, etc.

- CUESTIONARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD: (Catell, Eber y Tatsouca, 1980) mide la personalidad de individuos mayores de 16 años por medio de 16 aspectos o factores como son: sociabilidad, inteligencia, lealtad, autoestima, etc.

LA TEORÍA DE AJUSTE AL TRABAJO DE MINNESOTA (MTWA)

El supuesto básico de la Teoría de ajuste del trabajo es: "Cada individuo busca lograr y mantener

correspondencia con el medio ambiente" (Lofquist y Dawis, 1984 p. 54) en la medida que el individuo logra esta correspondencia con el medio ambiente laboral, se supondrá que ha conseguido ese ajuste en el trabajo. Así, como consecuencia, se manifiesta la permanencia en el empleo, que constituye un indicador importante en la relación de correspondencia.

Otros conceptos básicos de esta teoría son los de satisfacción y satisfactoriedad, esto es, cuando los requerimientos del individuo son cumplidos en su totalidad se considera un trabajador satisfecho, el individuo que llena los requerimientos del medio ambiente laboral es denominado un trabajador satisfactorio. La principal característica del individuo en relación con el ajuste en el trabajo se le denomina en esta teoría: personalidad de trabajo del individuo. La personalidad del trabajo puede ser dividida en dos niveles de características: características de estatus (estructura de la personalidad) que se describe en términos de necesidades y habilidades, y las características de proceso (estilo de personalidad) que constituyen la respuesta del individuo como resultado de su interacción con el medio ambiente como podrán ser celeridad, pasividad, ritmo y duración. La estructura del medio ambiente es descrita en términos de destreza y habilidades requeridas y refuerzo de necesidades. El estilo del trabajo se refiere a los requerimientos de celeridad, nivel de actividad, ritmo y duración.

Conjuntamente la personalidad de trabajo y medio ambiente laboral, así como todas las interacciones resultantes de los conceptos arriba mencionados, dan como resultado algunos supuestos sobre el ajuste al trabajo como bases para poder predecir dicho ajuste.

La aplicación de la teoría de ajuste al trabajo en la Universidad Autónoma de Yucatán, es relevante en el proceso de selección de personal; el principio básico es la correspondencia del medio ambiente individual y de trabajo, sobre la premisa de la correspondencia

individual con trabajadores satisfechos quienes permanecen en el trabajo. Los procedimientos de selección de personal en la UADY tienen la finalidad de predecir el éxito en el desempeño del trabajador.

El proceso de selección de personal en la UADY, como sucede en la generalidad de estos procesos, solo se limita a medir habilidades técnicas, aptitudes, actitudes e inclusive la personalidad del individuo con un enfoque meramente técnico, sin tomar en cuenta la importancia que tiene atender los factores que inciden en la satisfacción y satisfactoriedad de los trabajadores.

La teoría de ajuste al trabajo tiene aquí su utilidad principal, al enfocarse a estos factores, la predicción resulta más acertada, con trabajadores más productivos; sin perder de vista el supuesto principal de la teoría la correspondencia entre el trabajador y el medio ambiente laboral.

Por otra parte, el proceso de selección en la UADY se concreta al análisis y descripción de puestos en términos de habilidades requeridas, la teoría puede ser utilizada para analizar, evaluar y redefinir el medio ambiente de trabajo cuyo objetivo sea maximizar la satisfactoriedad y la satisfacción de los trabajadores que desde luego repercutirá en un mejor desempeño de sus tareas.

El proceso de selección de personal de la UADY debe ser evaluado y redefinido, es relevante incluir en este proceso elementos no contemplados como: satisfacción del empleado y satisfactoriedad del empleador, con el propósito de lograr trabajadores con mejores niveles de desempeño y tomar decisiones más precisas con respecto a la elección del personal que será contratado.

La Teoría de Ajuste al trabajo de Minnesota, provee elementos importantes que deberán ser tomados en cuenta en los diseños de las pruebas de selección, tomando en cuenta la adaptación que de esta teoría

debe hacerse dadas las particularidades, características y el contexto en el que se encuentra ubicada la UADY.

GLOSARIO

AJUSTE.- Proceso continuo y dinámico por el cual un individuo busca lograr y mantener correspondencia con el ambiente de trabajo.

DIFERENCIAS INDIVIDUALES.- Diferencias entre la gente sobre las distintas dimensiones de conducta que tienen.

HABILIDADES.- Secuencia de respuestas recurrentes que dan como resultado perfeccionamiento con la repetición. La conducta requiere el ejercicio o uso de diferentes habilidades respectivamente en combinación.

MEDICIÓN.- Proceso de asignar valores numéricos a la ejecución de una persona de acuerdo a reglas específicas.

MODELO DE CAPACIDADES REQUERIDAS.- Descripción de un medio ambiente en términos de niveles relativos de requerimiento de capacidades a un individuo para ajuste.

MODELO DE REFORZADORES.- Descripción de un medio ambiente en términos de la presencia o ausencia relativa de diferentes clases de reforzadores.

OCUPACIÓN.- Grupo de tareas similares establecidas particularmente en las organizaciones.

REFORZADORES DE NECESIDADES.- Clases de estímulos cuya presencia o ausencia esta asociada con la satisfacción de necesidades.

SATISFACCIÓN.- Se refiere a la satisfacción de un individuo con el medio ambiente laboral. Resultado de los requerimientos individuales, cumplidos en su totalidad del medio ambiente laboral.

SATISFACTORIEDAD.- Satisfacción del medio ambiente laboral con el individuo.

REFERENCIAS

- Anastasi, A. (1974). Psychological testing (2a. edición). New York: Macmillan
- Anastasi, Anne. (1968). Tests Psicológicos. España: Selecciones gráficas.
- Blum, Milton I., Naylor, James C. (1968). Psicología Industrial. México: Ed. Trillas, S.A.
- Brolun, Frederick G. (1976). Principios de la medición en Psicología y Educación. México: Ed. el manual moderno, S.A. de C.V.
- Dawis, René V., Lofquist, Lloyd H. (1984). A Psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Mehrens William A., Lehmann Irvin J. (1982). Medición y Evaluación en la Educación y en la Psicología. México: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
- Sundberg, Norman D. (1977). Assessment of Persons. Newersey: Prentice-Hall, Inc.
- Thorndike, R. L. (1982). Applied psychometrics Boston: Houghton Mifflin.
- Thorndike, Robert L., Hagen Elizabeth. (1969). Tests y técnicas de medición en Psicología y Educación. México: Ed. Trillas, S.A.