TECNOLOGICO NACIONAL DE MEXICO

INSTITUTO TECNOLOGIO DE APIZACO

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICO AMINISTRATIVAS

PROYECTO DE RESIDENCIAS PROFESIONALES

PROYECTO: ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE PRUEBAS PSICOMETRICAS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA DE GUNDERSON CONCARRIL S. DE R.L DE C.V.

DATOS DEL RESIDENTE:

INGENIERIA EN ADMINISTRACIÓN

LUIS MIGUEL PAREDES PILOTZI

NUMERO DE CONTROL 19371504

ASESOR INTERNO: LIC. MA. MARCELA NATALIA GUERRERO SALDAÑA

DOCENTE DEL ÁREA DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS

ASESOR EXTERNO: ING. JESUS RAMIREZ MENDOZA

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

Public

Agradecimientos

Primeramente, deseo expresar mi agradecimiento a Dios por haberme guiado y fortalecido a lo largo de este camino, concediéndome la perseverancia y la determinación necesarias para completar este proyecto

A mis Padres, José Luis Paredes Sánchez y Delfina Pilotzi Nieto, les debo mi más profundo reconocimiento. Desde el primer día hasta este momento significativo, han sido mi sostén incondicional y mis guías. Gracias por inculcarme valores sólidos, por alentarme a perseguir mis sueños y por estar a mi lado en cada decisión y desafío. Su apoyo inquebrantable, sus consejos y su amor infinito han sido el fundamento sobre el cual he construido mi éxito académico y personal. Este logro no solo es mío, sino también de ustedes. Cada palabra de aliento, cada gesto y cada sacrificio no han pasado desapercibidos, les agradezco a ambos por ser mis pilares en este viaje hacia el conocimiento y el crecimiento.

Agradezco sinceramente a mis familiares, amigos y compañeros que han sido parte fundamental de mi desarrollo profesional. Valoro enormemente todo lo positivo que han aportado a mi vida y les estoy infinitamente agradecido por haberme acompañado a lo largo de mi etapa estudiantil.

Quiero expresar mi gratitud al Instituto Tecnológico de Apizaco y a sus profesores, quienes fueron esenciales en mi crecimiento académico. Agradezco profundamente por compartir sus conocimientos y experiencias, los cuales fueron fundamentales para completar exitosamente esta etapa educativa.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis asesores para la realización de este proyecto, quienes estuvieron siempre disponibles y me proporcionaron orientación y apoyo durante su ejecución.

Public

De igual manera, hago patente mi profundo agradecimiento a la empresa GUNDERSON CONCARRIL S. DE R.L DE C.V. por darme la oportunidad de realizar mis residencias profesionales, y a todos mis compañeros quienes jugaron un papel crucial en mi crecimiento dentro de esta empresa, compartiendo generosamente su conocimiento.

Public

Resumen

Este proyecto se llevó a cabo en la empresa Gunderson Concarril S. DE R.L DE C.V. en el área de Recursos Humanos, dicha empresa se encuentra involucrada en diversas actividades dentro del área de reclutamiento y selección, lo cual se ve incrementado por una rotación constante de personal. Con el crecimiento de la empresa, se añaden más responsabilidades a esta área, lo que a menudo resulta en una revisión superficial de las pruebas psicométricas durante el proceso de selección, ya que se acompaña de una entrevista, lo cual posibilita la toma de decisiones correspondiente.

La propuesta es realizar un análisis e interpretación de pruebas psicométricas para el personal de confianza y en base a este análisis a través de una base de datos, proponer alguna idea de mejora para contribuir al desarrollo del personal.

Para llevar a cabo este proyecto, inicialmente se asignó a un cierto personal que en este caso fue específicamente inspectores de calidad, con el fin de identificar y registrar sus pruebas en una base de datos. Esto permitió registrar las pruebas existentes y determinar las que aún faltaban. Se procedió a identificar y clasificar al personal, aplicando la prueba "persona bajo la lluvia" a los aspirantes de nuevo ingreso, analizando e interpretando los resultados, y añadiendo las conclusiones correspondientes para cada evaluación.

Se entiende la importancia vital de analizar e interpretar las pruebas psicométricas para llevar a cabo una selección de personal eficaz y minimizar la rotación. Además, se sugieren acciones adicionales para maximizar los beneficios de estas pruebas, como proporcionar

Public

retroalimentación a los empleados sobre sus áreas de mejora tanto en su desempeño laboral como en su desarrollo personal, incentivando así su crecimiento continuo como colaboradores y como individuos.

Por lo que, la aplicación de pruebas psicométricas es fundamental para asegurar una selección de personal adecuada y efectiva. Estas pruebas permiten evaluar de manera objetiva las habilidades, aptitudes y características psicológicas de los candidatos, proporcionando información valiosa para tomar decisiones informadas en el proceso de reclutamiento. Además, contribuyen significativamente a la retención del personal al garantizar que los empleados sean asignados a roles que se alineen con sus capacidades y competencias, fomentando así un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para todos los involucrados.

Public

Índice

Agradecimientos 2

Resumen 4

Introducción 8

1. Descripción de la empresa 10

1.1 Antecedentes Históricos 10

1.2 Misión, Visión y Valores 11

1.2.1 Misión 11

1.2.2 Visión 11

1.2.3 Valores 12

1.3 Ubicación 13

1.4 Filosofía 14

1.5 ¿Quiénes somos? 14

1.6 ¿Qué fabricamos? 15

1.7 Responsabilidad social 15

1.8 Políticas 16

1.9 Principios de Operación 17

1.10 Pilares 17

1.12 Puesto de trabajo del residente 23

1.13 Problemas a resolver 24

1.14 Objetivo general 26

1.14.1 Objetivos específicos 26

1.15 Justificación 26

2. MARCO TEÓRICO 28

2.1 Recursos Humanos 28

2.2 Reclutamiento 29

2.3 Tipos de reclutamiento 29

2.3.1 Reclutamiento interno 29

2.3.2 Reclutamiento externo 29

2.3.3 Reclutamiento mixto 30

Public

2.4 Estrategias de reclutamiento 30
2.5 Definición de Selección 32
2.6 Etapas de proceso de selección 32
2.7 Personalidad 34
2.7 Test 34
2.10 Pruebas psicológicas psicométricas 36
2.10.1 Pruebas psicológicas proyectivas 37
2.11 Pyxoom 37
2.12 Podium MIDOT 38
3 Desarrollo 39
3.1 Descripción de las actividades realizadas 39
3.2 Metodología de la investigación 44
3.3 Diseño de investigación 45
3.4 Población y muestra 45
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 45
4. Resultados 46
4.1 Base de datos inspectores de calidad 46
4.2 Obtención de información a través de plataformas 47
4.3 Base de datos con resultados de pruebas psicométricas 50
4.4 Graficas de resultados 52
4.5 Formato de propuesta de mejora 55
5. Conclusiones 56
5.1 Recomendaciones 58
5.2 Experiencia personal profesional adquirida 59
6. Competencias desarrolladas 60
7. Fuentes de información 61

Public

Introducción

En el mundo empresarial competitivo de hoy en día, el reclutamiento es clave en la gestión de recursos humanos. No solo se trata de encontrar gente con las habilidades y técnicas correctas, sino también de atraer a personas que encajen bien con la cultura y metas de la empresa, lo que es fundamental para su crecimiento a largo plazo. Desde el primer contacto con los candidatos hasta la selección final, un proceso adecuado de reclutamiento asegura no solo llenar puestos, sino también construir una base sólida para el futuro de la organización.

Las pruebas psicométricas juegan un papel crucial en el ámbito de los recursos humanos al proporcionar herramientas objetivas y validadas para evaluar diversas competencias y características de los candidatos y empleados. Estas pruebas ayudan a predecir el rendimiento laboral facilitando la identificación del potencial de los individuos mejorando así la toma de decisiones en procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.

Su uso adecuado además de optimizar la eficiencia en la gestión del talento humano contribuye a la creación de equipos más equilibrados y productivos, alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

La mejora de este proyecto radica en la capacidad de analizar e interpretar pruebas psicométricas para el personal de confianza, lo cual resulta fundamental para establecer un filtro eficaz en los procesos de selección y desarrollo dentro de una organización. Estas pruebas además de proporcionar información sobre las habilidades cognitivas y emocionales de los individuos ayudan a identificar su potencial de liderazgo, adaptabilidad y capacidad para trabajar en equipo.

Public

La clave para mejorar este proyecto está en saber analizar y entender las pruebas psicométricas del personal de confianza. Esto es esencial para elegir a las personas adecuadas y desarrollarlas efectivamente dentro de la organización.

Dentro del proyecto abarca una descripción completa de la empresa, desde sus antecedentes hasta su misión, visión y valores, además de destacar la mejora continua. También detalla el puesto específico donde se implementó el proyecto, sus objetivos y la justificación del mismo. Se menciona el área involucrada y la población estudiada, junto con un marco teórico que explica conceptos relevantes. Se describe detalladamente las actividades realizadas, la metodología empleada, el diseño de la investigación y la base de datos utilizada para recopilar la información. De la misma manera y derivado de la anterior se realizan las conclusiones pertinentes, recomendaciones y las competencias desarrolladas durante la ejecución del proyecto.

Public

1. Descripción de la empresa

1.1 Antecedentes Históricos de Gunderson – Concarril

The Greenbrier Companies, nació en el año 1919 **Wire Wheel Sales and Service**, propiedad de los hermanos Gunderson, se forma como un fabricante líder de acero en Portland.

En 1947, en tiempos de paz la construcción de Barcazas comienza en Gunderson

Brothers.

En 1958, Gunderson recibe el primer pedido de bastidores de vagones.

Greenbrier introduce el **Twin-Stack** en 1985, un vagón el cual fue creado para innovar y transportar contenedores apilados lo cual allanó el camino de éxito en la fabricación de vagones.

En 1998, Greenbrier amplía su huella de producción en México a través de un **joint venture 50/50** con Bombardier en Sahagún. La nueva empresa se llama **Gunderson-Concarril** y es la planta insignia de Greenbrier en México.

La sociedad adquiere **Wagony Swidnica**, una planta de fabricación de vagones situada en **Swidnica, Polonia**.

En 1999 la compañía presenta el AUTO-MAX, un portador de coche articulado de dos unidades con cubiertas ajustables, incluyendo una opción de configuración de tres niveles.

Para el 2008, la compañía entra en el mercado Norteamericano del **Carro Tanque**, ampliando sus ofertas de productos para casi todo tipo de vagón, desde entonces, hemos evolucionado hasta convertirnos en un líder mundial de fabricación en transporte y servicios de

Public

carga. Dentro de la amplía huella de producción en México, en 2015 abrimos la Planta 3 de fabricación en Tlaxcala, donde los primeros vagones, fueron la góndola y el carro tanque.

Los pilares clave de nuestra identidad y éxito están arraigados en nuestros principios de operación: Seguridad, Calidad, Respeto por las Personas y Compromiso por la Satisfacción del Cliente, los cuales conforman a The Greenbrier Companies en una empresa de clase mundial, consolidada como fabricante de carros de ferrocarril, ocupando uno de los primeros lugares como proveedores de transportación de equipos y servicios de la industria ferroviaria Norteamericana, actualmente desarrollamos operaciones en Europa, México, Canadá y los Estados Unidos. Empleando a más de 10,000 personas.

1.2 Misión, Visión y Valores

1.2.1 Misión

Producir carros de carga de ferrocarril de calidad que superen las expectativas de nuestros clientes, en un ambiente seguro, mejorando el entorno y el bienestar de nuestros colaboradores.

1.2.2 Visión

Ser la operación líder de manufactura de Greenbrier y la mejor opción para nuestros accionistas, clientes, colaboradores y proveedores, a través de nuestra eficiencia y rentabilidad que impulsen el crecimiento de nuestras comunidades.

Public

1.2.3 Valores

Respeto por las personas. Entender la diversidad de ideas, opiniones y conductas

diferentes a la propia para llegar al acuerdo y toma de decisiones.

Ética. Actuar con rectitud, lealtad y compromiso hacia el personal de la empresa, así como apegarse a las normas a pesar de circunstancias adversas, favoreciendo los intereses organizacionales por encima de los personales.

Flexibilidad. Tener la capacidad de adaptarse a los cambios que impactan a la organización tomando nuevas direcciones.

Disciplina. Seguir las reglas y procedimientos con determinación y perseverancia para lograr los objetivos planteados.

Valentía. Está latente en momentos críticos y está presente en la toma de decisiones difíciles a pesar del miedo o la intimidación.

Humildad. Sacrificar el ego de la persona a favor por una causa mayor.

Figura 1: Tren de los valores

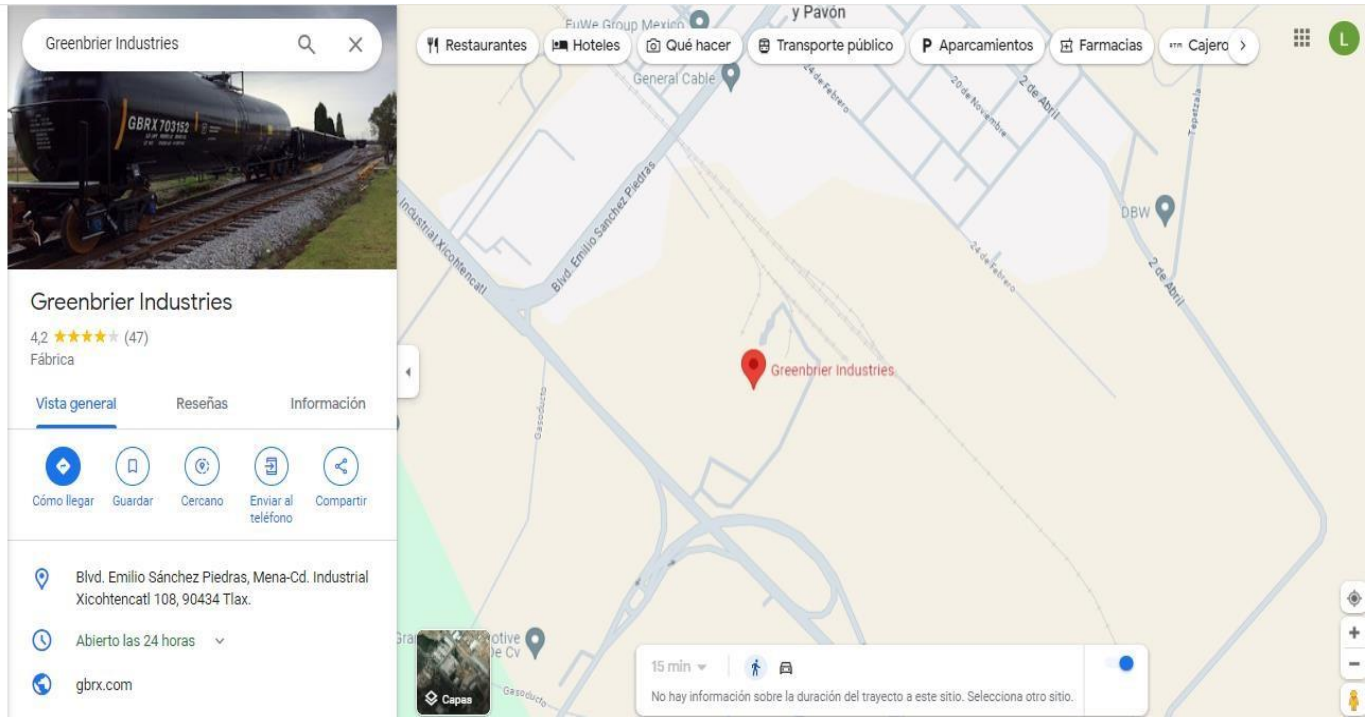
Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Public

1.3 Ubicación

Dirección: Boulevard Emilio Sánchez Piedras Numero 108. Ciudad Industrial Xicohtencatl I, CP: 90434, Tetla de la solidaridad, Tlaxcala México.

Figura 2: Localización de la empresa



Fuente: Google maps (2024)

Public

Figura 3: Oficinas de Greenbrier

Fuente: Google maps (2024)

1.4 Filosofía

"Pequeños cambios que generen grandes beneficios"

Buscando un cambio cultural orientado hacia la excelencia operativa, el objetivo de esta información es aprender y/o fortalecer los conceptos de operación de la empresa.

1.5 ¿Quiénes somos?

The Greenbrier Companies es un proveedor líder internacional de equipos y servicios para los mercados de transporte ferroviario de mercancías. Greenbrier diseña, construye y comercializa vagones de mercancías en América del Norte y Europa, construimos vagones de carga y

Public

fundiciones de ferrocarril en Brasil a través de una asociación estratégica y construimos y comercializamos barcazas en Norteamérica.

1.6 ¿Qué fabricamos?

Auto-Max es el único vagón de la industria que transporta la mayoría de los vehículos en una configuración de tres niveles. Las cubiertas ajustables se pueden mover para adaptar su flota según lo necesario para responder a los cambios del modelo de la industria automotriz.

Greenbrier ha diseñado una robusta línea de productos de góndola para industria siderúrgica y otras aplicaciones de servicio pesado.

El coche se utiliza para el transporte de la chatarra de acero, residuos, hierro o chapa de acero y otros productos relacionados.

Este carro tanque está diseñado para el transporte de aceite lubricante y otros productos similares. Están disponibles varias opciones para configuraciones de válvulas de carga/descarga y sistemas alternos de bonina de calentamiento y aislamiento.

1.7 Responsabilidad social

Para Greenbrier es muy importante el contribuir con el desarrollo de las comunicaciones en las que operamos.

Procuramos el establecimiento de programas de desarrollo social contribuyendo

principalmente en dos ramas.

Public

1.- Núcleo familiar incluyendo a nuestros colaboradores.

2.- Poblaciones vulnerables necesitadas de nuestra comunidad.

A la vez, constantemente colaboramos en actividades educativas, deportivas y culturales para las familias de nuestros trabajadores

1.8 Políticas

1.8.1 Política de Calidad

Greenbrier está comprometido a proporcionar productos y servicios seguros que

cumplan con todos los estándares y expectativas del cliente requeridos a través de la mejora continua de nuestro programa de Calidad.

1.8.2 Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Garantizamos el cumplimiento y nos esforzamos por exceder los requisitos legales en materia de salud, seguridad y ambiente laboral; así como las políticas de la empresa. Es responsabilidad de la Alta Dirección y de cada empleo crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, limpio y saludable para prevenir accidentes laborales. Estamos comprometidos en identificar, evaluar y controlar los riesgos en cada una de nuestras plantas. Continuaremos mejorando el desempeño de nuestras operaciones con el fin de mantener a nuestros empleados seguros y saludables.

Public

1.9 Principios de Operación

Figura 4: Principios de operación

Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

1.10 Pilares

Entrega. La puntualidad en el cumplimiento a los programas de nuestros clientes externos e internos nos hace una organización superior.

Costo. Buscamos ser eficientes y ahorrar para tener la rentabilidad necesaria para crecer nuestro negocio y así ser la mejor alternativa para nuestros clientes, accionistas y colaboradores.

Inventario. Buscamos gestionar eficientemente un flujo sincronizado de los materiales necesarios para nuestra operación.

Talento. Es el recurso más importante en nuestra organización agregando valor en todas las operaciones e indispensable para enfrentar los nuevos desafíos.

Public

Seguridad. Lo más importante es la integridad física y el bienestar de todas las personas que trabajamos aquí.

Calidad. Es nuestro estilo de vida en todo lo que hacemos. Nuestros productos y desempeño son muestra de nuestra excelencia.

Figura 5: Pilares

Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Public

1.11 Mejora Continua

1.11.1 Técnica LALI

L

Superficies y puntos de soldadura limpios antes de soldar.

A

Cordón de soldadura con técnica de arrastre (a menos que el dibujo demuestre lo contrario).

L

Limpiar escoria y chisporroteo antes de aplicar nuevamente.

I

Confirma medidas/especificaciones, producto libre de poros, socavados y fracturas.

Public

1.11.2 Metodología de las 5's

1 Seleccionar

Separo lo necesario de lo innecesario

2 Ordenar

Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar

3 Limpiar

Un lugar de trabajo limpio y seguro

Limpiar = Inspeccionar =Detectar = Reparar

4 Estandarizar

Hacer de las 3's un estándar

5 Disciplina

Convertir las 5's en parte de nuestro trabajo

Public

1.11.3 Sistema ANDON

Es un control visual que permite al colaborador informar al líder de producción (o responsable de la línea) que existe una condición anormal.

Es un sistema utilizado para dar soporte al colaborador cuando tiene problemas en el proceso de producción.

Figura 6: Sistema ANDON

1.11.3.1 Combinación de colores

Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Public

1.11.4 8 desperdicios

Sobreproducción

Fabricar en exceso carros de carga de ferrocarril

Inventario

Exceso o falta de materia prima y/o productos

Transporte

Movimiento innecesario de materia prima y/o productos

Espera

Tiempo perdido en el proceso de producción por falta de materiales

Sobre procesamiento

Más trabajo o producción de la que el cliente requiera

Retrabajo

Cuando se encuentran socavaciones o bajos espesores

Movimientos

Desplazarse distancias largas por herramientas

Talento

No utilizar la experiencia, conocimiento y creatividad de los colaboradores.

Public

1.12 Puesto de trabajo del residente

Área: Departamento de Recursos Humanos

Este departamento es el que se encarga de gestionar todo lo relacionado con las personas que trabajan dentro de Greenbrier. Además, el responsable debe garantizar que cada departamento trabaje con las personas más adecuadas para su correcto funcionamiento.

Dentro de este departamento se encuentran subáreas, y las actividades que se realizan en ella son:

Reclutamiento y selección

- Publicación de vacantes en medios digitales y a su vez búsqueda en campo
- Filtración de los cv
- Hacer entrevistas para la contratación de personal de confianza
- Aplicación e interpretación de prueba psicométricas
- Obtención de referencias personales
- Mandar a los aspirantes a sus estudios de laboratorio previamente a la contratación
- Solicitar documentación al personal de nuevo ingreso y a su vez creación de su expediente de manera física y digital

Capacitación

- Programación de cursos para el personal
- Inducción del personal de nuevo ingreso

Public

- Búsqueda de instructores y cursos para el personal
- Creación de constancias
- Creación de expedientes de todo el personal con sus respectivas constancias
- Dar de alta al personal de nuevo ingreso

Nóminas

- Ser el responsable de procesos relacionados con los empleados como alta de seguridad social, contrataciones y nóminas
- Cumplir con la normativa en relación con el ámbito laboral
- Garantizar la afiliación a la seguridad social y de las cotizaciones de manera correcta
- Supervisar y asegurar el correcto pago de nóminas periódicas y la aplicación del convenio colectivo

1.13 Problemas a resolver

Falta de un análisis exhaustivo en la interpretación de las pruebas psicométricas

En el área de reclutamiento y selección se aplican diferentes pruebas psicométricas al personal de confianza con el fin de poder seleccionar al mejor candidato para dicho puesto. Debido al sobre trabajo de esta área muchas veces no se les presta la suficiente atención o dedicación para analizar estas pruebas.

Public

Se empezará a crear una base de datos para conocer el estatus de los empleados de confianza específicamente inspectores de calidad para posteriormente poder identificar áreas de oportunidad y así poder contribuir a su desarrollo tanto personal como profesional

En dicha base de datos se incluirá nombre del empleado y el estatus de las pruebas que se le aplicaron y así poder clasificarlas

Aplicación incompleta de pruebas psicométricas al personal de confianza

Para tener un análisis más específico se pretende que todo el personal (inspectores de calidad) tengan las mismas pruebas ya que con anterioridad algunos colaboradores tienen diferentes pruebas aplicadas

Estas pruebas psicométricas son herramienta que permite a las empresas evaluar psicológicamente a los potenciales candidatos, ofreciendo información sobre sus competencias, habilidades sociales, verbales, comunicativas, emocionales e incluso habilidades de interacción social.

Uso limitado de los resultados de pruebas psicométricas en la toma de decisiones

Aunque las pruebas psicométricas se aplican en el proceso de selección y desarrollo de personal, sus resultados no se utilizan de manera sistemática para orientar las decisiones estratégicas de Recursos Humanos. Esto implica que el potencial de estas pruebas para mejorar la selección de candidatos y el desarrollo profesional no se está aprovechando al máximo.

Public

1.14 Objetivo general

Analizar e interpretar pruebas psicométricas (Pyxoom, Podium Midot) al personal de confianza tomando como muestra inspectores de calidad y a su vez sustituir Machover por prueba persona bajo la lluvia al personal de nuevo ingreso

1.14.1 Objetivos específicos

- Identificar al área de calidad con sus respectivos colaboradores (jefes, supervisor, inspector de calidad)
- Crear una base de datos en la cual se tenga un registro de todos los inspectores de calidad e identificar que pruebas les hace falta
- Analizar e interpretar pruebas psicométricas y realizar los comentarios pertinentes a una base de datos
- Identificar en qué categoría se encuentran y predominan dichos colaboradores
- Sustituir prueba Machover e implementar la prueba test de persona bajo la lluvia (pbll) al personal de nuevo ingreso

1.15 Justificación

La razón de este proyecto radica en la necesidad de analizar e interpretar de manera más exhaustiva las pruebas psicométricas para mejorar la selección y el desarrollo del talento en Gunderson Concarril. Un análisis detallado permitirá evaluar con mayor precisión las competencias y características de los empleados, proporcionando información valiosa para asignarlos a roles que se alineen mejor con sus habilidades y la cultura organizacional. Esto

Public

garantizará un uso efectivo de las pruebas psicométricas como herramienta para identificar áreas de oportunidad, optimizar el desempeño del personal y tomar decisiones informadas en la gestión del talento.

Las pruebas psicométricas son evaluaciones que están destinadas principalmente a evaluar si la persona es adecuada para un rol particular, en función de dos aspectos básicos: la capacidad y la personalidad. Son muy útiles para medir las habilidades invisibles que no se pueden evaluar con precisión durante una entrevista cara a cara, de ahí su importancia de dichas pruebas para el reclutamiento y selección.

Actualmente en la empresa GUNDERSON CONCARRIL S. DE R.L DE C.V se aplican pruebas psicométricas las cuales son: Persona Bajo la lluvia, Podium Midot y Pyxoom, pero debido al sobre trabajo de esta área muchas veces no se les presta la atención necesaria para dichas pruebas ni se les analiza con detalle, por ello al tener una base de datos en la cual se hará un registro cuidadoso de dichas pruebas se podrá tener una diferente perspectiva de los empleados ya que con estas pruebas proyectivas se obtendrá mayor información de ellos sin tener que preguntarles, de esta manera, podremos saber más acerca de su personalidad y comportamiento en diferentes situaciones para así poder identificar áreas de oportunidad.

Public

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Recursos Humanos

Según Chiavenato (2011) “la expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones”. [1] El área de recursos humanos (RRHH) se encarga de una amplia gama de funciones relacionadas con la gestión del talento humano en una organización. Algunas de las actividades principales que realiza el área de recursos humanos incluyen:

- Reclutamiento y selección
- Capacitación y desarrollo
- Gestión del desempeño
- Gestión de relaciones laborales:
- Administración de recursos humanos
- Planificación estratégica de recursos humanos

[1] Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos (9.9 ed.). McGraw-Hill. p.20

Public

2.2 Reclutamiento

Según Chiavenato (2009) “es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar”.[2]

2.3 Tipos de reclutamiento

2.3.1 Reclutamiento interno

El reclutamiento interno se enfoca en satisfacer la demanda de talento dentro de la propia empresa. Es decir, los responsables de contratación buscan candidatos entre los empleados actuales para encontrar a quien sea adecuado para ocupar la vacante, ya sea mediante promociones, cambios de puesto o ascensos (Talent2Win, 2022).[3]

2.3.2 Reclutamiento externo

El reclutamiento externo se enfoca en buscar candidatos fuera de la organización. Por lo tanto, los reclutadores recurren al mercado laboral para identificar al profesional que pueda cumplir con los requisitos de una posición específica. Se trata de la modalidad de reclutamiento más extendida entre las empresas y agencias de adquisición de talento (Talent2Win, 2022).[4]

---

[2] Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.9 ed.). McGraw-Hill. p.117.
[3] TW2. (2022, junio 17). Tipos de reclutamiento: Conoce sus ventajas y desventajas. Talent2Win. https://talent2win.com/tipos-reclutamiento-ventajas/
[4] Ibid.

Public

La modalidad externa se caracteriza por seguir un minucioso y extenso proceso de reclutamiento. Este comprende la publicación de anuncios de empleo, recolección de CV, análisis de candidatos, entrevistas y contratación. Además, al mirar fuera de la empresa, la cantidad de postulantes suele ser mucho mayor y la evaluación toma más tiempo.

2.3.3 Reclutamiento mixto

Este consiste en una combinación del reclutamiento interno y externo al momento de llenar un puesto vacante. A través del reclutamiento mixto se buscan candidatos tanto dentro como fuera de la empresa. Para eso, es posible destinar cuotas tanto para postulantes externos como internos. De esta forma, se asegura un proceso más justo e imparcial (Talent2Win, 2022).[5]

2.4 Estrategias de reclutamiento

- Desarrollo de marca empleadora

Consiste en fortalecer la imagen de la empresa como un excelente lugar para trabajar. Se promueve la cultura organizacional, los beneficios para los empleados y las oportunidades de crecimiento.

- Reclutamiento en redes sociales

Utiliza plataformas sociales como LinkedIn, Facebook, Instagram y Twitter para compartir ofertas de empleo, interactuar con candidatos y promocionar la cultura de la empresa.

- Programa de referidos

[5]TW2. (2022, junio 17). Tipos de reclutamiento: Conoce sus ventajas y desventajas. Talent2Win. https://talent2win.com/tipos-reclutamiento-ventajas/

Public

Incentivar a los empleados actuales para que recomienden candidatos cualificados para las vacantes. A menudo, se ofrecen recompensas o bonos por referir a un candidato que sea contratado.

- Ferias de Empleo y Eventos de Reclutamiento

Participar en ferias de empleo, eventos universitarios o conferencias de la industria para atraer talento. También pueden organizarse eventos propios como jornadas de puertas abiertas.

- Reclutamiento Universitario y Programas de Pasantías

Colaborar con universidades y escuelas para captar estudiantes y recién graduados a través de programas de pasantías, prácticas profesionales o eventos de reclutamiento en campus.

- Reclutamiento por Competencias

Focaliza el proceso de selección en las competencias y habilidades específicas que requiere el puesto, más allá de la experiencia laboral previa.

- Uso de Tecnología en el Reclutamiento

Implementar herramientas tecnológicas como inteligencia artificial, chatbots y software de reclutamiento (ATS) para automatizar la gestión de candidatos y hacer el proceso más eficiente.

- Reclutamiento Inclusivo y Diverso

Enfocarse en atraer talento diverso e inclusivo, promoviendo la igualdad de oportunidades y creando políticas de contratación que incluyan a personas de distintos orígenes, capacidades y géneros.

Public

- Outsourcing del Reclutamiento

Externalizar el proceso de reclutamiento a agencias especializadas que se encargan de buscar, seleccionar y contratar personal.

- Headhunting o Búsqueda Directa

Se utiliza para la captación de perfiles muy específicos o de alto nivel (ejecutivos). Los head-hunters identifican y contactan directamente a los candidatos, incluso si no están buscando empleo activamente.[6]

2.5 Definición de Selección

La selección en el proceso de reclutamiento implica evaluar a los candidatos que han postulado a una vacante para determinar quién es el más adecuado para el puesto. Esta etapa sigue al reclutamiento, donde se han reunido solicitudes y currículums. El propósito de la selección es identificar a aquellos candidatos que poseen las habilidades, competencias y cualidades necesarias para desempeñar el trabajo de manera efectiva (Chiavenato, 2017).[7]

2.6 Etapas de proceso de selección

- Revisión de currículums y solicitudes

Se examinan los currículums y cartas de presentación recibidos para determinar cuáles cumplen con los requisitos básicos del puesto (formación, experiencia, habilidades técnicas, etc.).

[6] HubSpot. (s.f.). estrategias de reclutamiento para encontrar al mejor talento en 2023. HubSpot https://blog.hubspot.es/marketing/estrategias-reclutamiento
[7] Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano (39 ed.). McGraw-Hill.

Public

- Entrevistas iniciales (telefónicas o en línea):

Se realizan entrevistas preliminares para conocer mejor a los candidatos, aclarar dudas sobre su experiencia y evaluar su interés en la posición.

- Pruebas o evaluaciones:

Se pueden utilizar diversas pruebas para evaluar competencias específicas, habilidades técnicas, conocimientos, características de personalidad, inteligencia emocional, etc. Por ejemplo, pruebas psicométricas, técnicas o simulaciones.

- Entrevistas personales o finales:

Los candidatos que han pasado las etapas anteriores son entrevistados en persona o en una entrevista más profunda para evaluar competencias blandas, cultura organizacional y encaje en el equipo.

- Verificación de referencias y antecedentes:

Se contacta a empleadores anteriores o referencias para obtener información adicional sobre el desempeño laboral del candidato.

- Decisión final y oferta de trabajo

Una vez identificada la persona más adecuada para el puesto, se realiza una oferta formal de empleo. El proceso finaliza cuando el candidato acepta la oferta y se formaliza la contratación.[8]

[8] Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano (39 ed.). McGraw-Hill

Public

2.7 Personalidad

Para el psicólogo estadounidense Gordon Allport (1897-1967) “la personalidad es la integración de un conjunto de rasgos únicos, que nos distinguen de los demás, organizados en un sistema de respuestas que, de manera inconsciente, intentamos usar para responder a todas las situaciones de una misma manera”. [9]

La personalidad se refiere a las características psicológicas distintivas que definen a una persona y que influencian cómo percibe, interactúa y responde al mundo que le rodea.

2.7 Test

De acuerdo con Chiavenato (2012) “el término test designa un conjunto de pruebas que valoran el desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etcétera. En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel”.[10]

Dentro de esta amplia categoría, los test de personalidad ocupan un lugar relevante, ya que se enfocan específicamente en medir las características psicológicas y los rasgos de comportamiento de una persona.

- Test de personalidad

Según Chiavenato (2012) “los test sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean determinados por el carácter (adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento

[9] Raffino, Equipo editorial, Etecé (2023). Teorías de la personalidad. Enciclopedia Concepto. https://concepto.de/teorias-de-la-personalidad/.
[10] Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos* (9.9 ed.). McGraw-Hill. p.159.

Public

(innatos o genotípicos). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás".[11]

Los test de personalidad, conocidos como psicodiagnósticos, evalúan rasgos generales de la personalidad. Entre ellos se encuentran los tests expresivos, que analizan la expresión corporal, como el PMK, y los tests proyectivos, que exploran la proyección de la personalidad, como el test de Rorschach, el de apercepción temática, el del árbol de Koch y el de la figura humana de Machover.

2.8 Test persona bajo la lluvia

Hammer (2002) señala que la autoría de la prueba no es clara, ya que algunos la atribuyen a Arnold Abrams y otros a Abraham Amchin. Esta prueba se utiliza en la práctica clínica como parte de una batería diagnóstica para evaluar la percepción de la imagen corporal en situaciones de estrés. A diferencia de otros tests, busca obtener la imagen corporal del individuo bajo condiciones adversas, donde la lluvia actúa como elemento perturbador.[12]

[11] *Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos (S.ª ed.). McGraw-Hill. p.155.*
[12] Fundación Orienta. (2024). El test de la persona bajo la lluvia y las situaciones traumáticas en niños y adolescentes. https://www.fundacioorienta.com/es/el-test-de-la-persona-bajo-la-lluvia-y-las-situaciones-traumaticas-en-ninos-y-adolescentes/

Public

2.9 Machover

Según Karen Machover (1949) “el test de la figura humana, o test Machover, es una prueba de análisis psicológico, empleada para determinar la habilidad intelectual del sujeto, así como su estado emocional.”[13]

2.10 Pruebas psicológicas psicométricas

Las pruebas psicológicas según Ortega (2023) “Surgen como una herramienta estandarizada que se utilizan para mostrar los índices en los que un rasgo o comportamiento en los que un individuo se encuentra en función de los resultados normales, es decir, que tienen una tendencia central.”[14]

Las pruebas psicológicas psicométricas pueden ser utilizadas por especialistas capacitados en la contratación de empleados con el objetivo de evaluar el desempeño de un candidato. Esto incluye sus habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad, actitudes, su potencial laboral y su potencial académico.

---

[13] Hora X Hora. (2024). Machover: la importancia del testimonio en el proceso terapéutico. https://www.horaxhora.com/blog/machover.php

[14] Ortega, C. (2024). Pruebas psicológicas y psicométricas: Qué son y para qué sirven. https://www.questionpro.com/blog/es/pruebas-psicologicas-psicometricas/#:~:text=Surgen%20como%20una%20herramienta%20estandarizada,que%20tienen%20una%20tendencia%20central.

Public

2.10.1 Pruebas psicológicas proyectivas

Ortega (2023) menciona que "una prueba psicológica proyectiva es un examen que emplea estímulos ambiguos, como manchas de tinta e imágenes enigmáticas para estimular respuestas que puedan revelar facetas de personalidad del sujeto a partir de la proyección de actitudes internas, rasgos y patrones de comportamiento sobre los estímulos externos."[15]

Estas pruebas se utilizan con menos frecuencia, ya que su fiabilidad depende de una serie de factores, como el grado en que pueden alcanzar interpretaciones de personalidad idénticas utilizando los mismos datos de prueba y el nivel en que estas interpretaciones están respaldadas por evaluaciones de personalidad de otras fuentes.

2.11 Pyxoom

(Pyxoom 2024) "Sistema para el reclutamiento, selección y desarrollo del talento por medio de evaluaciones psicométricas, competencias y pruebas técnicas a la medida, todo comparado contra los más de 300 perfiles de puesto, otorgándote gran cantidad de indicadores para la toma de decisiones inteligentes. La plataforma ofrece evaluaciones por competencias, pruebas psicométricas, entrevistas digitales, expedientes de empleados y reportes. Su objetivo es vincular a personas, escuelas y empresas para facilitar el desarrollo de competencias y el ecosistema de talento."[16]

---

[15] Ortega, C. (2024). Pruebas psicológicas y psicométricas: Qué son y para qué sirven. https://www.questionpro.com/blog/es/pruebas-psicologicas-psicometricas/#:~:text=Surgen%20como%20una%20herramienta%20estandarizada,que%20tienen%20una%20tendencia%20central.

[16] Microsoft AppSource. (2024). Pyxoom. https://appsource.microsoft.com/en-us/product/web-apps/pswglobalsolutionssadecv.pyxoom?tab=overview

Public

2.12 Podium Midot

Podium Midot (2024) es una herramienta psicométrica utilizada en entornos organizacionales para evaluar diversos aspectos de empleados y candidatos. Su nombre, derivado de un acrónimo hebreo, significa instrumento de evaluación dinámica de la personalidad. La herramienta se enfoca en medir características de la personalidad, así como competencias y habilidades clave para el rendimiento en el trabajo y la adaptación a la cultura organizacional.

Algunas características típicas de Podium MIDOT incluyen:

Evaluación de Personalidad: Utiliza teorías psicométricas para medir rasgos de personalidad como la sociabilidad, la estabilidad emocional, la perseverancia, entre otros.

Evaluación de Competencias: Evalúa habilidades específicas como el liderazgo, la comunicación, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Ajuste Cultural: Ayuda a determinar si un candidato o empleado potencial se ajusta a los valores y la cultura organizacional de la empresa.

Análisis Predictivo: Proporciona insights sobre el potencial de un individuo para el éxito en diferentes roles y situaciones laborales.

Podium MIDOT es una herramienta diseñada para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones de selección y desarrollo basadas en datos objetivos sobre las características personales y profesionales de los individuos evaluados.[17]

[17] Midot. (2024). Sitio web de Midot. https://midot.com/latam/

Public

3 Desarrollo

3.1 Descripción de las actividades realizadas

1.- Identificación del problema en la empresa

Por medio de la observación y en base a las actividades realizadas por el área se detectaron 3 problemas principales; Falta de un análisis exhaustivo en la interpretación de las pruebas psicométricas, aplicación incompleta de pruebas psicométricas al personal de confianza, uso limitado de los resultados de pruebas psicométricas en la toma de decisiones, después de identificar los problemas se hizo algunas propuestas al área de trabajo para poder desempeñarla durante el periodo de Residencias.

2.- Definir la problemática del tema para el proyecto de residencias

Con apoyo de mi asesor y compañeros de trabajo me dieron opiniones sobre algunas ideas que podía desarrollar para mi proyecto, después de propuestas se me asignó para llevar a cabo el proyecto ": ANALISIS E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA DE GUNDERSON CONCARRIL S DE R.L DE C.V"

3.- Elaboración del ante proyecto

En esta parte se define el título del proyecto, se redacta el objetivo general, así como se delimita el espacio donde se realizará el proyecto. Se mencionan los objetivos específicos, la justificación, se planea el cronograma con las actividades a realizar y finalmente se menciona información de la empresa.

Public

4.- Apertura de expediente y aprobación de anteproyecto

Se realiza la documentación de apertura de expediente de residencias profesionales, posteriormente se adjunta en una carpeta en teams, ya que estos documentos tienen que ser revisados y autorizados por el coordinador de carrera y por los departamentos de gestión tecnológica, vinculación, servicios escolares y departamentos académicos.

5.- Investigar información acerca de la empresa

Es importante conocer la información del lugar donde se realiza el proyecto, saber en dónde estamos situados sirve para definir y contextualizar al investigador. Situar el proyecto de investigación en su contexto y entorno, permite conocer la historia, crecimiento, la misión y visión de la empresa, sus valores y creencias.

6.- Enumerar los problemas a resolver

Una vez ya seleccionado el proyecto de residencias, es momento de ir a definiendo los problemas que se desean resolver, ya que este es el motivo por el cual realizar las residencias profesionales y dicho proyecto.

Con este proyecto se espera saber en primera instancia cuales son las pruebas psicométricas que se les aplica al personal de confianza y después interpretar estas pruebas y buscar su clasificación y en última instancia sustituir la prueba Machover por prueba persona bajo la lluvia al personal de nuevo ingreso.

Public

7.- Redactar los objetivos

Se hizo la redacción del objetivo general el cual es analizar e interpretar pruebas psicométricas (Pyxoom, Podium Midot) al personal de confianza tomando como muestra inspectores de calidad y a su vez sustituir Machover por prueba persona bajo la lluvia al personal de nuevo ingreso, se trató de ser conciso en lo que se quería alcanzar al realizar este proyecto.

A continuación del objetivo general se plantearon los objetivos específicos los cuales serán los puntos clave para poder alcanzar el objetivo general.

8.- Redactar la justificación

Se explicó la razón por la cual se va a realizar dicha investigación, más allá de recabar información se trata de que esta base de datos creada sirva para poder identificar áreas de oportunidad y así tomar acción para la mejora de sus colaboradores.

9.- Investigar información para el marco teórico

En este apartado se hizo la investigación correspondiente sobre el tema, se investigó en diferentes fuentes y se trató de recabar información de autores, ya que esto nos da guía de cómo hacer nuestro estudio o a dónde dirigirlo y al mismo tiempo nos da una clave de referencia para ir interpretando los resultados que se vayan obteniendo dicha investigación.

Public

10.- Definir el método estadístico para realizar el proyecto

En este apartado se investigó diferentes tipos de métodos y se seleccionó el más adecuado a esta investigación. El uso de la estadística nos proporciona datos reales sobre situaciones en lugar de tomar decisiones empíricas sin fundamentos.

11.-Realizar la metodología del proyecto

En este apartado se realizó la investigación de la metodología para determinar lo que se va a estudiar, y dio por resultado que se utilizara la Investigación Cuantitativa / Cualitativa

12.- Seleccionar la población a estudiar

Como se menciona en el título, la población a estudiar será el personal de confianza, es importante recalcar que se escogió a esta población ya que el área de trabajo del residente es con el personal de confianza los cuales son 460

13.- Establecer la cantidad de muestra

En este apartado se comentó con el asesor y se asignó el área de inspectores de calidad para poder interpretar sus pruebas psicométricas contándose con un aproximado de 50 empleados.

14. Creación de base de datos

Junto con la ayuda del asesor y la información proporcionada se creó una base de datos en la cual se identificó los inspectores de calidad y se empezó a identificar que pruebas tenían y cuales les hacía falta, para ver la posibilidad de realizar las pruebas faltantes

Public

15.- Creación de gráficas

Con la información proporcionada se realizó gráficas para ver qué resultados predominan en los inspectores de calidad y ver si les faltan pruebas y a su vez aplicar la prueba persona bajo la lluvia

16.- Aplicar prueba bajo la lluvia al personal de nuevo ingreso, pyxoom y Midot

Envió correo para la aplicación de prueba persona bajo la lluvia, pyxoom, Midot y posteriormente se realizó la interpretación correspondiente, identificando en una base de datos los resultados respectivos (comentarios, estatus y conclusiones)

17.- Redactar la conclusión

Después de realizar la base de datos, redactar conclusiones sobre el proyecto, donde se verifica si los objetivos fueron alcanzados o no.

Aportando nueva información relevante sobre el tema y a su vez demostrar el aprendizaje adquirido.

18.-Establecer recomendaciones

Se podrán proponer algunas ideas de mejora

Public

19.- Presentación a asesores y realización de últimos ajustes

Después de a ver finalizado el proyecto de residencia se enviará al asesor interno y a su vez al asesor externo para la elaboración del informe final.

20.- Elaboración del reporte final del proyecto de residencia profesional: Se realizará el diseño de la presentación del reporte final conforme lo estipula el instituto

PROCEDIMIENTO

3.2 Metodología de la investigación

Investigación Cuantitativa / Cualitativa

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar los ítems de cada una de las pruebas. La cual se evalúa a través de la plataforma correspondiente.

Por otro lado, la metodología cualitativa complementa el análisis al interpretar los resultados de las pruebas psicométricas en un contexto más amplio ya que la interpretación de estas pruebas cualitativas se basa en manuales y criterios establecidos, permitiendo identificar características psicológicas más profundas que no son fácilmente cuantificables

La combinación de ambas metodologías proporciona una visión integral del personal evaluado, donde los datos numéricos ayudan a objetivar la evaluación, mientras que la interpretación cualitativa aporta una comprensión más detallada de las características individuales.

Public

Profundidad: es un proyecto de tipo descriptivo ya que se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación.

Alcance temporal: este proyecto de investigación es de tipo transversal, porque es continuo y la recolección de datos se lleva a cabo en un solo momento sobre una muestra predefinida.

3.3 Diseño de investigación

Es un proyecto de investigación de tipo no experimental en el cual se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

3.4 Población y muestra

Para este proyecto la población será el personal de confianza de la empresa GUNDERSON CONCARRIL S DE R.L DE C.V y a su vez tomando como muestra inspectores de calidad los cuales son 50

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Análisis de contenido

Se aplicará esta técnica ya que con los resultados obtenidos en las pruebas realizadas se hará un concentrado de los resultados que obtuvieron y se obtendrá la respectiva conclusión y/o clasificación del área de inspectores de calidad

Public

Observación

Se llevará a cabo el método de la observación ya que cuando se le aplique las pruebas al personal de nuevo ingreso observaremos su comportamiento y con la ayuda de un manual y a través de la observación podremos hacer los comentarios pertinentes acerca de sus pruebas

4. Resultados

4.1 Base de datos inspectores de calidad

Como primer punto se identificó quienes eran los inspectores de calidad con sus respectivos jefes, a continuación, se elaboró una tabla de información en un Excel mostrando en cada columna al supervisor con el personal que está a su cargo.

Figura 7: Tabla de Excel de inspectores de calidad con sus respectivos jefes

Delgado Padilla Jorge	Hernandez Ortega Arianna	Islas Hernandez Arnold Adderly	Lopez Cortes Roberto	Mendieta Sanchez Angel	Mendoza Flores Luis Alberto	Mora Castillo Oswaldo	Moreno Perez Gabriel	Vazquez Rodriguez Andres	Vazquez Rojas Silvino Joel
Palafox Aviles,Alejandro	Sanchez Flores,Lizbeth	Ceron Portillo,Belen	HERNANDEZ ROMERO,ALDAIR	Carrillo Sanchez,Fernando	Nolasco Fernandez de Lara,Fernando	Lopez Fernandez,Andres	FLORES SANCHEZ,ULISES	Chamorro Andrade,David	Flores Nava,Guadalupe Alfredo
Kruger Aguilar,Emmanuel		Cuatepitzi Luna,Omar	Rivera Lopez,Luis Enrique	Delgadillo Velazquez,Jesus Adolfo	Morillon Martinez,Karla	Cortez Leon,Oscar	Estrada Macias,Abi Alejandra	Luna Sanchez,Martin	Hernandez Roldan,German
ALVARADO HERNANDEZ,CESAR ALEJANDRO		PEREZ LEON,ABIGAILL		Montiel Martinez,Miriam	CORTEZ REGUEIRA,SERGIO	Fernandez Sanchez,Pascual	Ramos Ramos,Salvador Teobaldo	MUÑOZ LOPEZ,RENATO	Ramos Salinas,Denisse Patricia
Garcia Cruz,Yimy				Polvo Polvo,Misael	FLORES MENDEZ,MONTSERRAT	Lopez Sanchez,Jose Alfredo	Velazquez Guevara,Janet	Rodriguez Moreno,Gustavo	Acosta Rodriguez,Vladimir Rufino
Jimenez Lopez,Emilio				Portillo Diaz,Juan	Huerta Sosa,Jaqueline				Castellanos Carreto,Emmanu
MOLINA FRAGOSO,CARLOS ALBERTO				Ruiz Lemus,Oscar Angel	Marquez Rivera,Rafael				Diaz Alvarez,Maria Guadalupe
Ortiz Romano,Fermin				Zamora Lucas,Eleuterio	Montiel Perez,Juan				HERNANDEZ MARTINEZ,FRANCISCO
PEREZ BERISTAIN,ARI FRANZUE					Rodriguez Rodriguez,Ayrton				
Perez Ronson,Kelly Aylin									
RODRIGUEZ LEONARDO,ANEL									

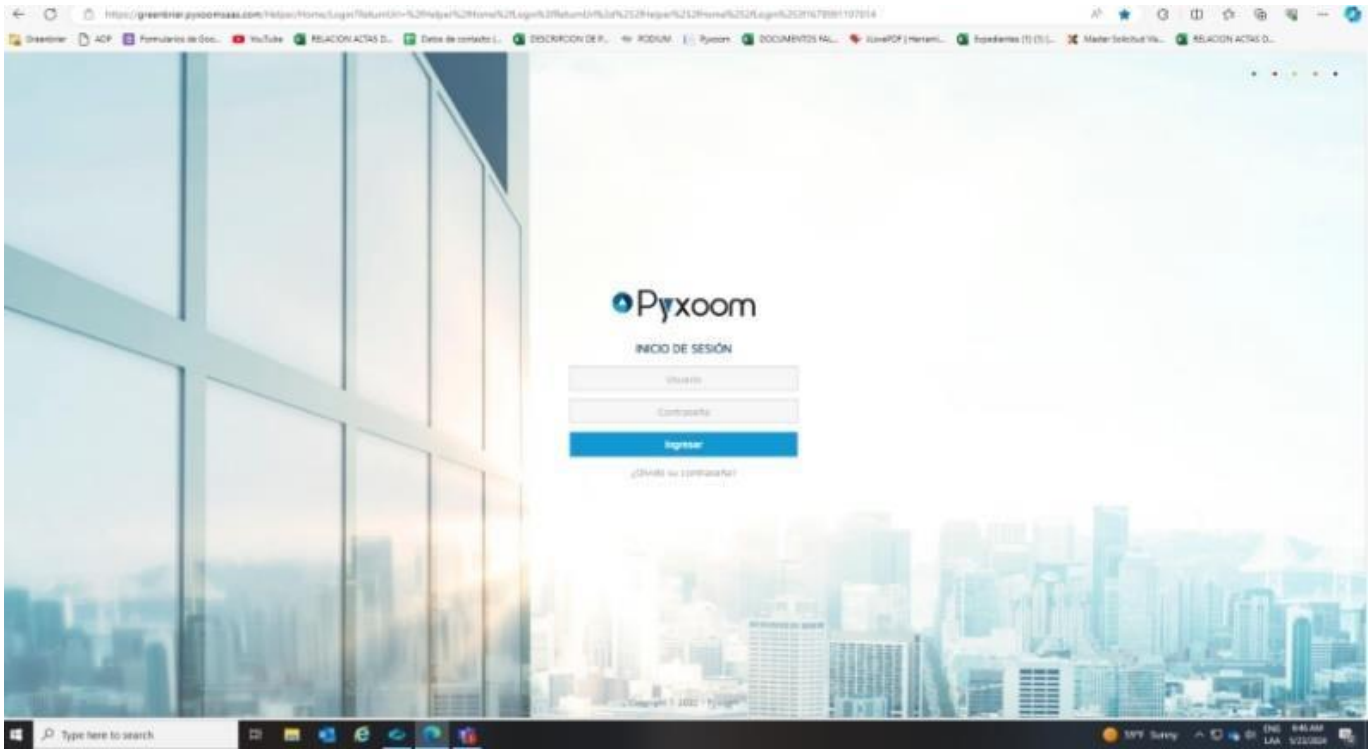
Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Public

4.2 Obtención de información a través de plataformas

Para comenzar con dicha recolección de información, tuve que acceder a la página pyxoom y Podium Midot para obtener los datos.

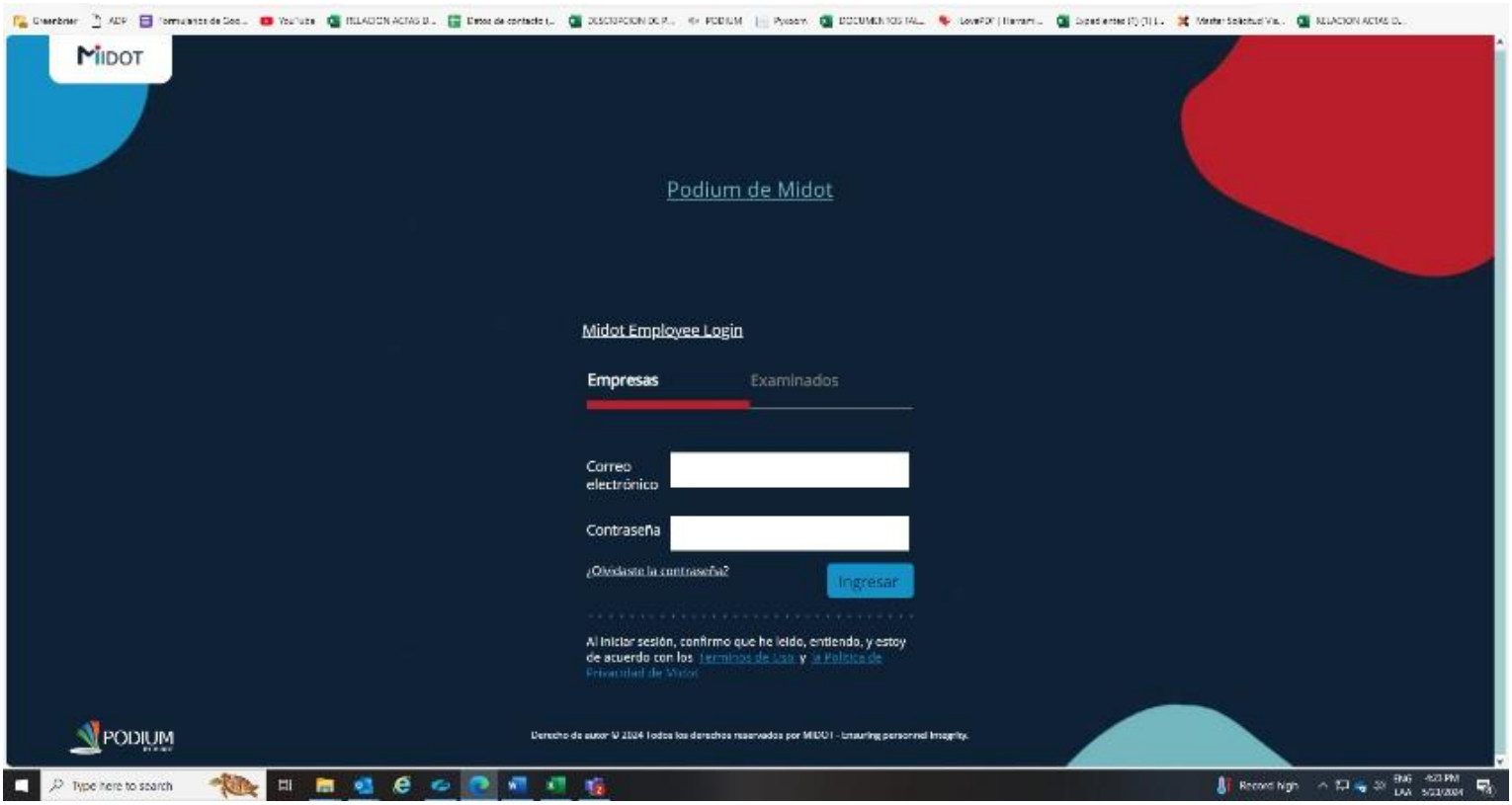
Figura 8: Plataforma Pyxoom



Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Public

Figura 9: Plataforma Podium Midot

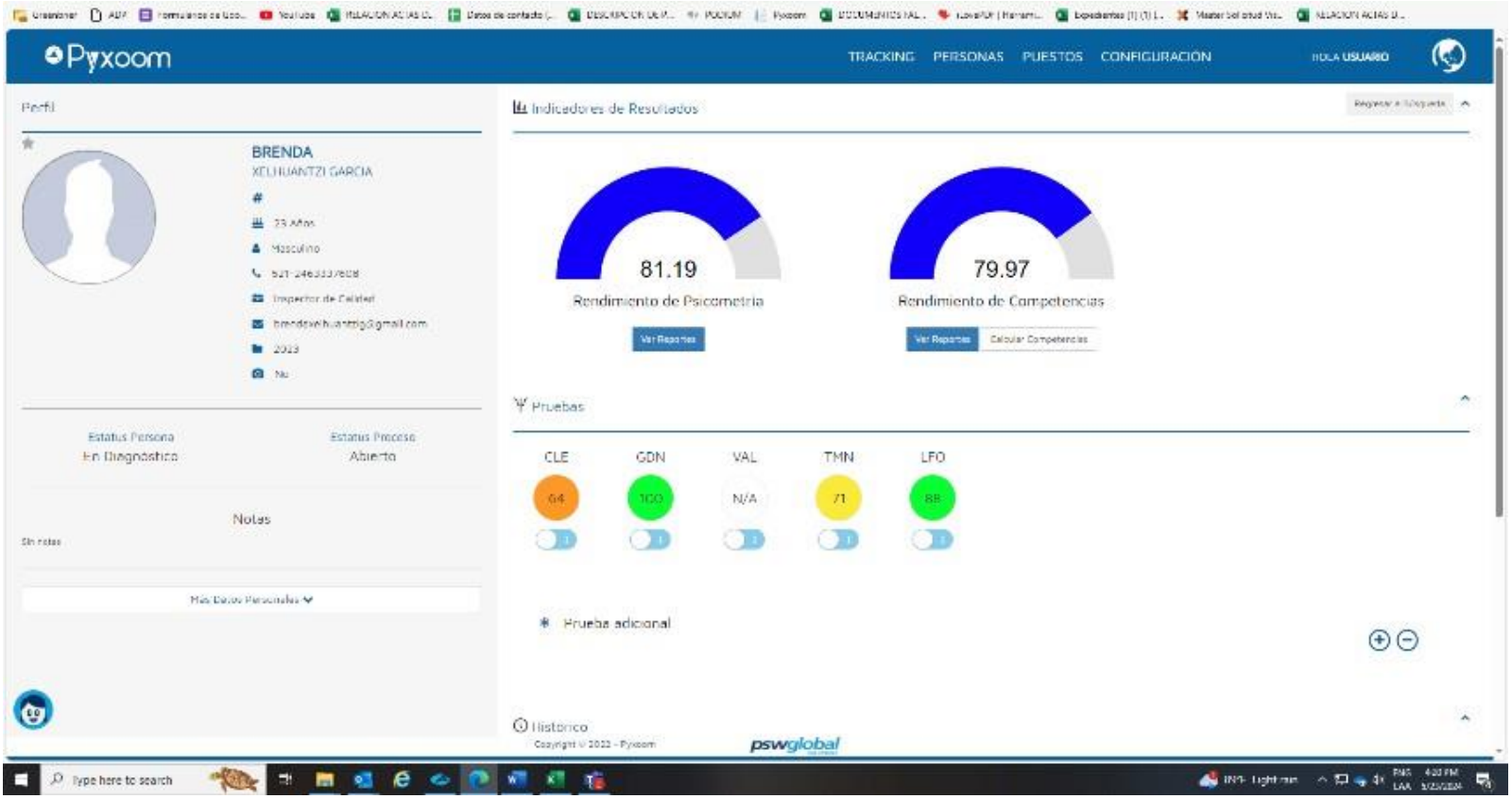


Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Se buscó en ambas páginas y se descargaron las pruebas para empezar a identificar sus resultados.

Public

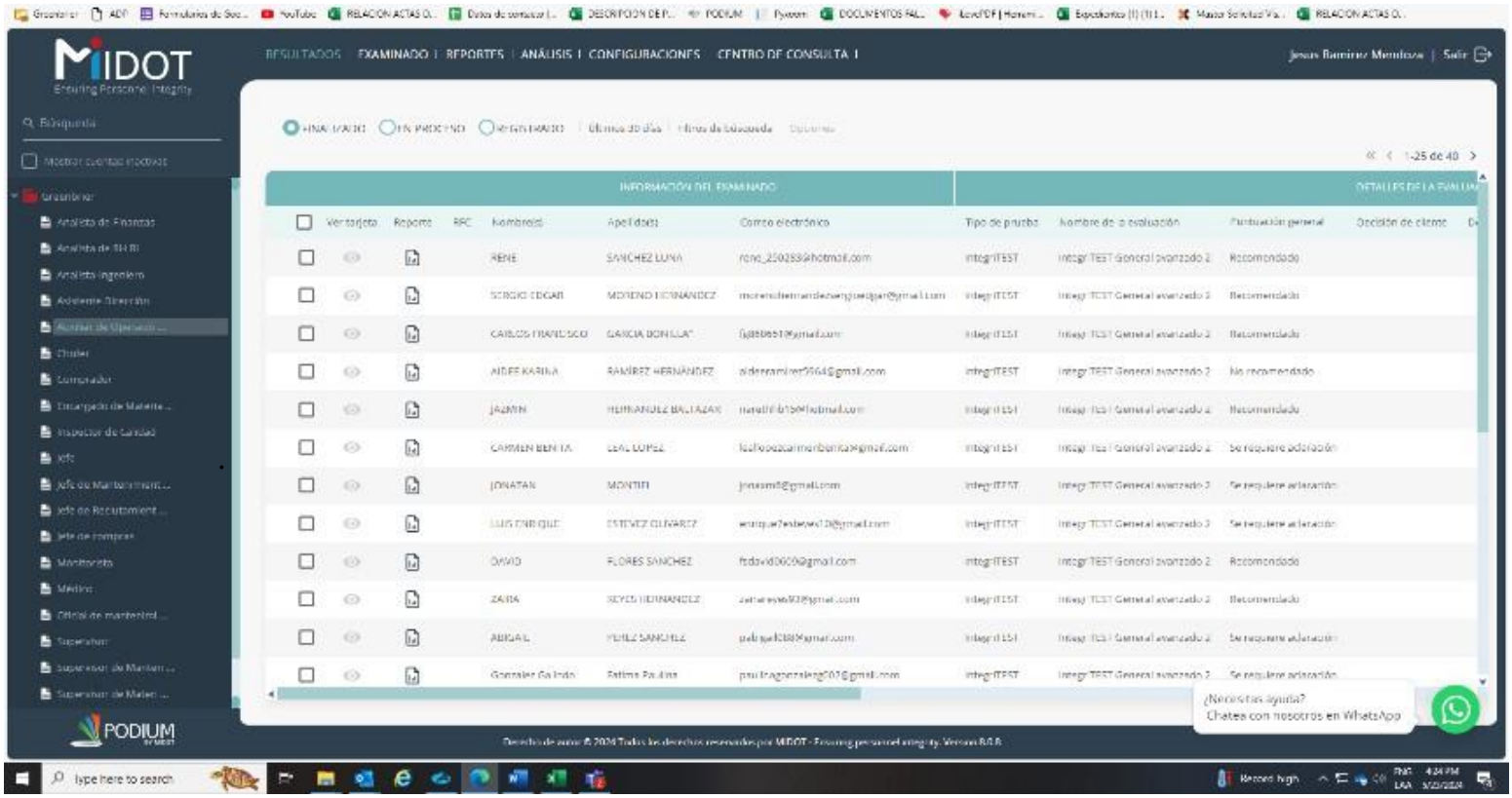
Figura 10: Ingresos a la plataforma pyxoom para descargar pruebas



Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

Public

Figura 11: Ingreso a la plataforma Podium Midot



Fuente: Gunderson-Concarril S DE R.L DE C.V (2024)

4.3 Base de datos con resultados de pruebas psicométricas

A continuación, se colocó toda la información en una base datos en la cual se clasificó por colores dependiendo del resultado que obtuvieron, los cuales como puntuación mayor en pyxoom fue sobresaliente, óptimo, adecuado y por último con reservas; para Podium Midot en su clasificación se determina de la siguiente manera: recomendado, a continuación, se requiere aclaración, posteriormente marginal y no recomendado.

Public

Figura 12: Lista de inspectores con sus respectivos resultados en pruebas psicométricas

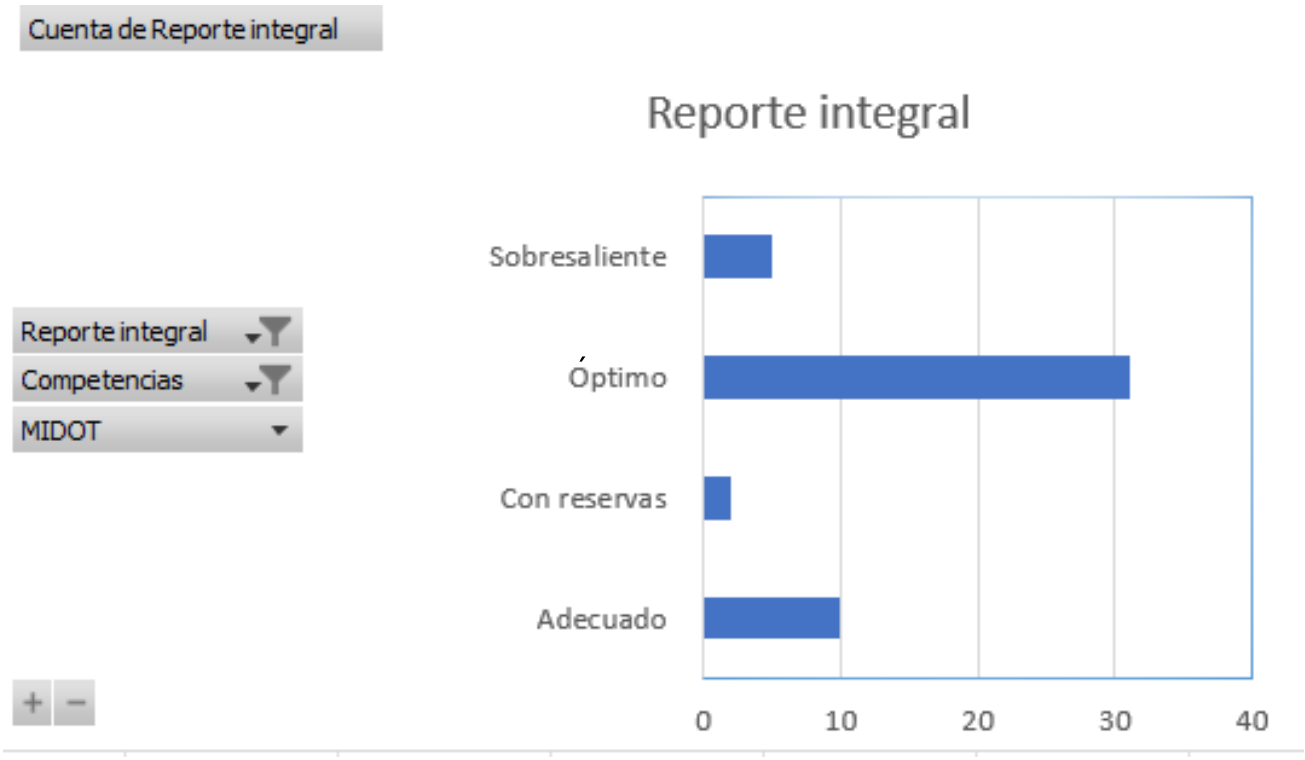
			PIXOOM	PIXOOM	
Trabajador	NOMBRE	Area	Reporte integral	Competencias	MIDOT
1	Chamorro Andrade,David	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
2	Flores Nava,Guadalupe Alfredo	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
3	Hernandez Roldan,German	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	
4	Ramos Salinas,Denisse Patricia	Inspector de calidad	Optimo	Sobresaliente	
5	Nolasco Fernandez de Lara,Fernando	Inspector de calidad	Optimo	Sobresaliente	
6	Palafox Aviles,Alejandro	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
7	FLORES SANCHEZ,ULISES	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
8	Kruger Aguilar,Emmanuel	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
9	Morillon Martinez,Karla	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	Recomendado
10	ALVARADO HERNANDEZ,CESAR ALEJANDRO	Inspector de calidad	Adecuado	Adecuado	Marginal
11	Acosta Rodriguez,Vladimir Rufino	Inspector de calidad	Adecuado	Optimo	Recomendado
12	CANALES CUELLAR,ADAIR ANTONIO	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
13	CORTEZ REGUEIRA,SERGIO	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
14	Carrillo Sanchez, Fernando	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	
15	Castellanos Carreto,Emmanuel	Inspector de calidad	Con reservas	Adecuado	Recomendado
16	Ceron Portillo,Belen	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
17	Cortez Leon,Oscar	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
18	Cuatepitzi Luna,Omar	Inspector de calidad	Con reservas	Con reservas	Recomendado
19	Delgadillo Velazquez,Jesus Adolfo	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
20	Diaz Alvarez,Maria Guadalupe	Inspector de calidad	Adecuado	Adecuado	Recomendado
21	Estrada Macias,Abi Alejandra	Inspector de calidad	Adecuado	Optimo	
22	FLORES MENDEZ,MONTSERRAT CITLALLI	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	
23	FLORES MOCENCAHUATZI,EDGAR	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
24	Fernandez Sanchez,Pascual	Inspector de calidad	Optimo	Sobresaliente	
25	Garcia Cruz,Yimy	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	Recomendado
26	Garcia Vazquez,Angel	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	Recomendado
27	HERNANDEZ MARTINEZ,FRANCISCO DANIEL	Inspector de calidad	Sobresaliente	Optimo	Recomendado
28	HERNANDEZ ROMERO,ALDAIR	Inspector de calidad	Optimo	Adecuado	Recomendado
29	Hernandez Flores,Jose Alfredo	Inspector de calidad	Adecuado	Optimo	
30	LOPEZ SANCHEZ,MARIO	Inspector de calidad	Adecuado	Sobresaliente	
31	MOLINA FRAGOSO,CARLOS ALBERTO	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
32	MUÑOZ LOPEZ,RENATO	Inspector de calidad	Sobresaliente	Sobresaliente	Recomendado
33	Marquez Rivera,Rafael	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
34	Montiel Martinez,Joel	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
35	ORTIZ DELGADO,SALVADOR	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
36	Ortiz Romano,Fermin	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
37	PEREZ BERISTAIN,ARI FRANZUE	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
38	PEREZ LEON,ABIGAILL	Inspector de calidad	Adecuado	Optimo	Recomendado
39	Perez Ronson,Kelly Aylin	Inspector de calidad	Sobresaliente	Optimo	Recomendado
40	Polvo Polvo,Misael	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	No recomendado
41	RODRIGUEZ LEONARDO,ANEL	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
42	Ramos Ramos,Salvador Teobaldo	Inspector de calidad	Sobresaliente	Optimo	Recomendado
43	Rivera Lopez,Luis Enrique	Inspector de calidad	Adecuado	Adecuado	Se requiere aclaracion
44	Rodriguez Rodriguez,Ayrton	Inspector de calidad	Sobresaliente	Optimo	Recomendado
45	Ruiz Lemus,Oscar Angel	Inspector de calidad	Adecuado	Optimo	Se requiere aclaracion
46	Sanchez Flores,Lizbeth	Inspector de calidad	Adecuado	Adecuado	Recomendado
47	Sanchez Olvera,Yorcae	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	
48	TLAMINTZI PEREZ,JAVIER	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Recomendado
49	Velazquez Guevara,Janet	Inspector de calidad	Adecuado	Adecuado	
50	Zamora Lucas,Eleuterio	Inspector de calidad	Optimo	Optimo	Se requiere aclaracion

Public

4.4 Gráficas de resultados

Después de analizar y clasificar los resultados se realizaron gráficas para ver cuál es el resultado que más predomina en los inspectores de calidad.

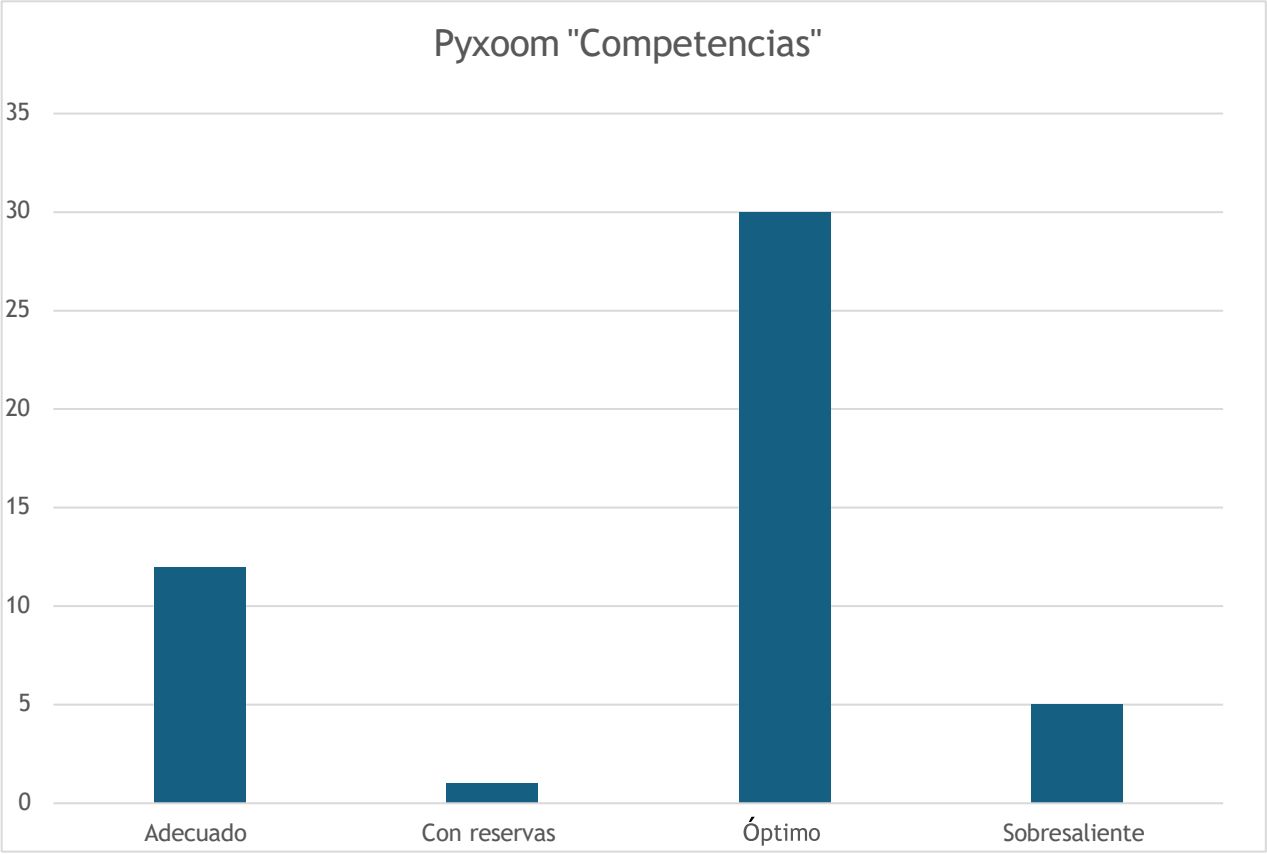
Figura 13: Gráfica de resultado de reporte integral (pyxoom)



De las dos pruebas, en la primera que es el reporte integral podemos observar que el resultado que predomina es de "**óptimo**" en un 60 %

Public

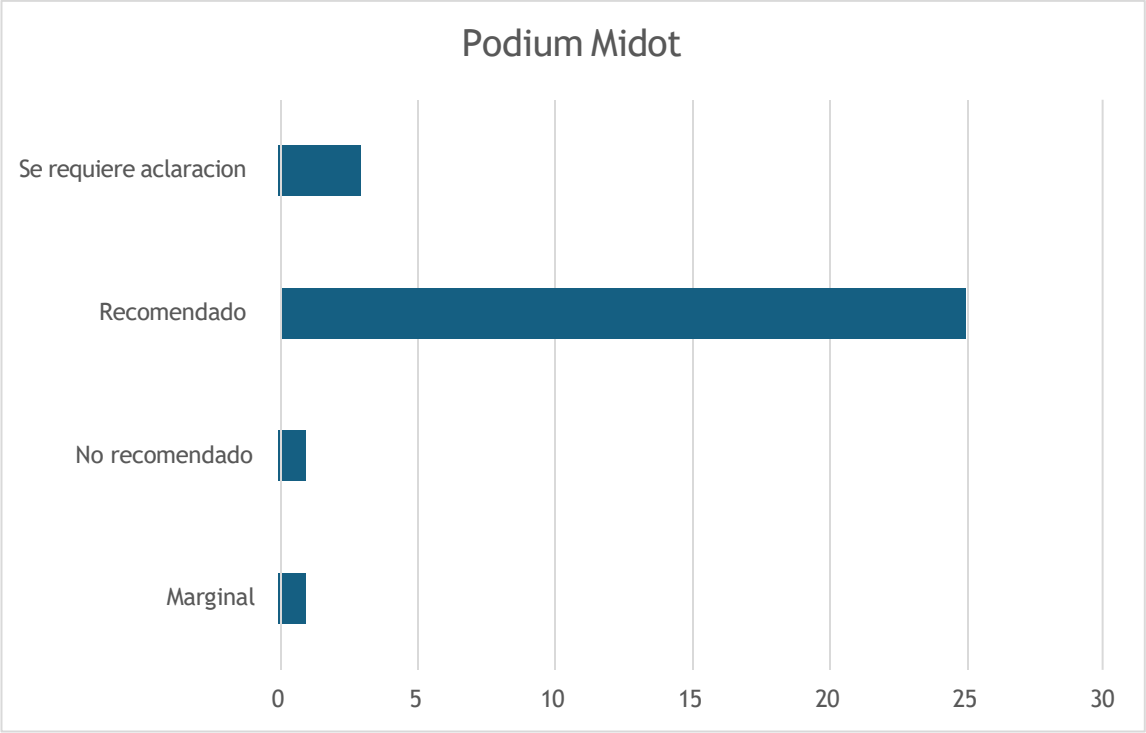
Figura 14: Gráfica de reporte de competencias (pyxoom)



En la siguiente prueba de pyxoom el resultado que predomino fue el de "**óptimo**" en un 60% de la misma manera que en la anterior prueba

Public

Figura 15: Gráfica de prueba Podium Midot



A continuación, se obtuvieron los resultados de la prueba Midot de los cuales solo 30 trabajadores tenían esta prueba, 20 de estos les hacía falta dicha prueba, dado a las actividades de la empresa y además factores, ya no se les aplico al personal faltante.

Public

4.5 Formato de propuesta de mejora

Por último, se reemplazó la prueba Machover por persona bajo la lluvia; a continuación, formato que se aplicó

Figura 16: Formato prueba bajo la lluvia

PRUEBA PERSONA BAJO LA LLUVIA

Favor de proporcionar los siguientes datos

Apellido paterno	Apellido materno	Nombre (s)

Empresa:

Fecha:

Puesto:

Edad:

Teléfono:

Instrucciones

- En la hoja que se adjunta dibuje una **persona de cuerpo completo bajo la lluvia** y al reverso de esta hoja escriba una historia de al menos 10 renglones acerca de esa figura.
- Al término de la prueba entregue las hojas al reclutador

El test de persona bajo la lluvia analiza o da algunos indicios sobre los rasgos de la personalidad de un sujeto, así como su estabilidad, conductas y sobre su reacción ante ciertos conflictos que conlleven situaciones de estrés, tensión y/o incertidumbre.

Public

5. Conclusiones

El área de recursos humanos es muy importante en cualquier organización, ya que muchas veces depende de esta área el éxito de la empresa, hoy en día la fortaleza de las organizaciones son sus colaboradores por esta razón que se les debe de cuidar para su desarrollo dentro de la misma, empezando desde realizar una correcta selección y contratación de personal, aplicando todos los filtros y pruebas necesarias para poder identificar al personal más idóneo para dicha vacante, mostrando la suficiente importancia a sus pruebas para identificar y anticipar posibles problemas con los colaboradores, una buena selección de personal nos ofrece mas posibilidades de que la empresa cuente con el talento necesario para cumplir con los objetivos y metas estratégicas

Dentro de esta área un paso fundamental es contar con un desarrollo y capacitación adecuados del personal ya que esto mejora las habilidades y competencias de los colaboradores y a su vez también contribuye a la retención de talento y al crecimiento de la empresa

La Gestión del desempeño nos ayuda a evaluar el desempeño de los colaboradores ya que es crucial para identificar fortalezas y áreas de mejora, esto nos ayudan a mejorar el rendimiento individual y organizacional.

En cuanto al clima laboral y cultura organizacional, fomenta un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional sólida. Esto incluye la gestión de conflictos, la promoción del trabajo en equipo y el bienestar de los empleados.

Las pruebas psicométricas son instrumentos valiosos en la evaluación de la salud mental, pero deben ser complementadas con otras herramientas y análisis clínicos para obtener una visión completa y precisa del estado psicológico de una persona.

Public

Los recursos humanos se aseguran de que la empresa cumpla con todas las leyes laborales y normativas vigentes. Esto es crucial para evitar conflictos legales y mantener la reputación de la empresa.

El diseño y la gestión de los paquetes de compensación y beneficios son fundamentales para atraer y retener talento en una empresa. Los recursos humanos tienen la responsabilidad de establecer políticas salariales equitativas y ofrecer beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados.

Gestión del cambio y la innovación: En un entorno empresarial dinámico, el área desempeña un papel clave en la gestión del cambio organizacional y la promoción de la innovación. Ayudan a adaptar la empresa a nuevas realidades del mercado y a fomentar la creatividad entre los empleados.

A manera general de conclusión, los recursos humanos son esenciales porque no solo se ocupan de las personas dentro de la organización, sino que también contribuyen significativamente a su eficiencia operativa, su capacidad de adaptación y su desarrollo a largo plazo.

Public

5.1 Recomendaciones

Se recomienda a la organización GUNDERSON CONCARRIL S. DE R.L DE C.V tener en cuenta los siguientes aspectos.

Analizar e interpretar los resultados de las pruebas psicométricas en cuanto los candidatos estén en el proceso de reclutamiento para identificar posibles problemas o conductas no agradables, para así poder tomar una decisión si continuar con el proceso o notificar su carta de agradecimiento.

Informar al personal de confianza sobre sus áreas de oportunidad y a su vez sus fortalezas para reafirmar sus habilidades y puedan mejorar en los aspectos que se les menciona

Buscar la manera de impartir ciertos curos y/o talleres que le ayuden al personal en cuanto a sus áreas de oportunidad, dependiendo de cuáles son las que predominan que en este caso serian inspectores de calidad

Analizar e interpretar las pruebas psicométricas en las demás áreas de la empresa para así obtener los resultados de los demás colaboradores y de esta manera implementar cursos y/o talleres para todo el personal de confianza.

Public

5.2 Experiencia personal profesional adquirida

Mi experiencia durante mis residencias profesionales en GUNDERSON CONCARRIL S. DE R.L DE C.V. fue sumamente gratificante y enriquecedora. Trabajar en una empresa de renombre internacional me permitió apreciar la extensa gama de actividades que se llevan a cabo diariamente para asegurar el éxito de la organización.

Disfruté enormemente de mi experiencia, ya que representó una oportunidad para adquirir nuevas habilidades. Implico desafíos y gracias a la orientación y el apoyo de mi asesor y mis colegas, pude desarrollarme gradualmente y dominar esas habilidades. El ambiente de trabajo colaborativo y el apoyo constante que he recibido de todos en el equipo han hecho de esta experiencia una etapa inolvidable en mi trayectoria profesional.

Es un campo que me atrajo profundamente y deseo continuar mi desarrollo profesional en esta área, ya que ha contribuido significativamente a mi crecimiento tanto personal como profesional, por lo que agradezco sinceramente a mi asesor y compañeros de trabajo por su constante disposición para compartir conocimientos, habilidades y técnicas que me permitieron cumplir con las responsabilidades asignadas durante mi tiempo en la empresa.

En esta área de trabajo continuamente me sentí motivado para alcanzar nuevos logros y me siento orgullosos por haber tenido la oportunidad de formar parte de este equipo tan excepcional.

Public

6. Competencias desarrolladas

Dentro de mi estancia en el departamento de Recursos Humanos específicamente en el área de Reclutamiento y Selección pude desarrollar las habilidades:

- Habilidades y técnicas para la realización de las actividades
- Adaptación y socialización con los colaboradores
- Habilidades interpersonales
- Gestión del tiempo y priorización
- Ética y profesionalismo
- Toma de decisiones y resolución de problemas

Public

7. Fuentes de información

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.ª ed.). McGraw-Hill. p.117.

Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos* (9.ª ed.). McGraw-Hill. p.20-159.

Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano (3ª ed.). McGraw-Hill.

Fundación Orienta. (2024). El test de la persona bajo la lluvia y las situaciones traumáticas en niños y adolescentes. https://www.fundacioorienta.com/es/el-test-de-la-persona-bajo-la-lluvia-y-las-situaciones-traumaticas-en-ninos-y-adolescentes/

Hora X Hora. (2024). Machover: la importancia del testimonio en el proceso terapéutico. https://www.horaxhora.com/blog/machover.php

Microsoft AppSource. (2024). Pyxoom. https://appsource.microsoft.com/en-us/product/web-apps/pswglobalsolutionssadecv.pyxoom?tab=overview

Midot. (2024). Sitio web de Midot. https://midot.com/latam/

Ortega, C. (2024). Pruebas psicológicas y psicométricas: Qué son y para qué sirven. https://www.questionpro.com/blog/es/pruebas-psicologicas-psicometricas/#:~:text=Surgen%20como%20una%20herramienta%20estandarizada,que%20tienen%20una%20tendencia%20central

Raffino, Equipo editorial, Etecé (2023). Teorías de la personalidad. Enciclopedia Concepto. https://concepto.de/teorias-de-la-personalidad/.

Public

TW2. (2022, junio 17). Tipos de reclutamiento: Conoce sus ventajas y desventajas. Talent2Win. https://talent2win.com/tipos-reclutamiento-ventajas/

Universidad el bosque, (2019). Estrategias de intervención para el desarrollo de habilidades sociales en adolescentes. Revista Latinoamericana de Psicología. https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/

Public