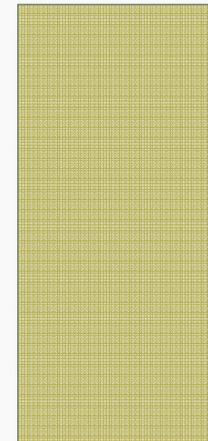




**CONGRESO INTERNACIONAL DE
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y
RECURSOS HUMANOS**

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. **UMA**
AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA
COSTA DEL SOL. **ASCS**
CONSEJERÍA DE SALUD. JUNTA DE ANDALUCÍA

Determinación de puntuaciones cuantitativas para la entrevista conductual estructurada en selección de personal.



AUTORES

Bravo, M.; Galindo, F. ; Rupérez,
A.; Rivas, F.; González, A.;
Tarifa, L.; Sedeño, J.L.; Martínez-
Peralta. J.; Benítez, M.;

Determinación de puntuaciones cuantitativas para la entrevista conductual estructurada en selección de personal.

Competencias de enfermería



Identificar y ponderar las **competencias básicas y los comportamientos significativos** para trabajar con excelencia en la institución sanitaria

Entrevista de selección conductual-estructurada



Anclajes conductuales.
Diferentes niveles de desempeño asociados a la ponderación de conducta más significativas.
puntuación numérica objetiva

PLANTEAMIENTO GENERAL

OBJETIVOS

PROCEDIMIENTO 3 ETAPAS



5 competencias básicas

Control emocional

**Flexibilidad, adaptación,
aprendizaje**

**Orientación al
paciente**

**Responsabilidad,
compromiso**

Trabajo en equipo

Ej.



- Busca de forma sistemática y permanente la mejora y el progreso.
-
- Es persistente y constante; termina el trabajo que tiene que realizar.
-
- Organizado y ordenado, establece prioridades.
-
- Con seguridad en sí mismo para afrontar retos.
-
- Renuncia a beneficios inmediatos por conseguir los resultados.
-
- Decidido, ofrece soluciones.
-
- Sigue los protocolos establecidos en la organización.

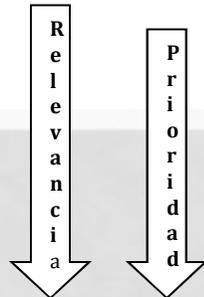
ESTUDIO 217 PROFESIONALES + 4 AÑOS DE ANTIGUEDAD

- **POBLACIÓN:** 610 Profesionales de enfermería, plantilla ASCS
- **MUESTRA.** 217 participantes
- **ESTRATIFICACIÓN:** jefes de servicio clínico, supervisores de enfermería y el 35% de profesionales en cada unidad de trabajo
- **9 UNIDADES:**
 1. Hospitalización médica y quirúrgica
 2. Consultas externas
 3. Obstetricia
 4. Pediatría
 5. UCI
 6. Urgencias
 7. Pruebas funcionales
 8. Hemodiálisis
 9. Hemodinámica

CUESTIONARIO

Ejemplo sobre una competencia

Flexibilidad, adaptación, aprendizaje



X	1	Se preocupa por estar actualizado/ a.
		Afronta los cambios de forma rápida.
X	4	Percibe los aspectos positivos de los cambios.
X	2	Es autocrítico: es capaz de hacer revisiones de sus actuaciones y establecer mejoras.
X	5	Persona que está abierta a las nuevas formas de trabajar, es curiosa.
X	3	Aplica nuevos conceptos o procedimientos aprendidos en acciones de desarrollo o implantados por otros; Implanta cambios.
X	6	Propone, aporta ideas.

ANÁLISIS DE DATOS

Pereda,S. y Berroca, F. (2001)

- **I x R**

Para cada una de las conducta que conforma la competencia

- Siendo **R** el **porcentaje** de sujetos que han elegido el comportamiento como **relevante** para desempeñar el puesto de trabajo
- **I Valor modal del orden de prioridad**/importancia, concedido a cada conducta por los sujetos de estudio.
 - ◆ Se eliminan aquellas conductas que no haya elegido al menos un 30% de los sujetos

EJEMPLO DE RESULTADOS

Flexibilidad, adaptación, aprendizaje

Comportamiento	Relevancia %	Valor modal	Inverso moda	I x R	Ponderación Puntos/10
1	66,7 %				
2					
3	64,8 %				
4	72,2 %				
5					
6	65,2				
7	60				

OBJETIVO: construcción de escala con anclaje de conducta

(Smith y Kendall, 1963; Quijano, 1992)

- Se informa de las conductas relevantes mejor valoradas.
- Se les pide que traduzcan estos comportamientos a ejemplos conductuales con tres niveles de desempeño:
 - Enfermero/a excelente.
 - Enfermero/a bueno.
 - Enfermero/a no adecuado para la organización.

ENTREVISTA CON INFORMANTES CLAVE

MUESTRA SIGNIFICATIVA DE RESPONSABLES DE ENFERMERÍA

Ejemplo

Competencia: Flexibilidad, adaptación y aprendizaje

Comportamiento: Se preocupa por estar actualizado

Valor = 2,84

ANCLAJE CONDUCTUAL:

- **0 X 2,84 = 0. No adecuado para la organización**
- Existen evidencias negativas. No se acuerda de la formación realizada o no es capaz de explicar lo aprendido u objetivos en alguno de los últimos dos cursos realizados o realiza la formación por acumular puntos o no ha realizado un mínimo 100 horas de formación presencial en los dos últimos años con intencionalidad de mejora o de futuro. La formación es obligatoria por el servicio o centro y por eso va.
- **0,5 x 2,84 = 1,42. Nivel bueno.**
- Se mantiene actualizado, tiene mas de 100 horas presenciales realizado en los últimos 2 años y es capaz de explicar lo aprendido u objetivos, aplicabilidad de lo aprendido.
- **1 x 2,84 = 2,84. Nivel excelente**
- 2. Hace un curso de experto o master, presencial al menos al 50% en los últimos 2 años, o ha sido docente en al menos un curso acreditados al menos 20 horas (impartiendo un mínimo de 5 horas) en los últimos dos años o ha participado en poster - comunicaciones o ponencias o libros como 1º, 2º o 3º auto en los últimos dos años.

CONCLUSIONES

- Se obtiene un puntuación cuantitativa para cada candidato.
- Facilita la toma de decisiones.
- Alta validez y fiabilidad de la entrevista de selección.
- Posiciona la labor del psicólogo/a profesionalizando la evaluación.
- Garantiza la igualdad de mérito y capacidad.

Comporta miento	Relevancia %	Valor modal	Inverso moda	I x R	Ponderación Puntos/10
1	66,7 %	1	4	266,8	2,84
2	21,9 %				
3	64,8 %	3	2	129,6	1,37
4	72,2 %	1	4	288,8	3,07
5	28,5 %				
6	65,2	2	3	195,6	2,08
7	60	4	1	60	0,64
				940,8	10